

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO**

**EDUARDO GODINHO PEREIRA**

**A PROFISSIONALIZAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NA POLÍCIA  
MILITAR MINEIRA SEGUNDO A PERSPECTIVA DE GÊNERO**

**BELO HORIZONTE  
2020**

**EDUARDO GODINHO PEREIRA**

**A PROFISSIONALIZAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NA POLÍCIA  
MILITAR MINEIRA SEGUNDO A PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Tese apresentada ao Programa de pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da UFMG como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Educação.

**Linha de pesquisa:** Educação, Cultura, Movimentos Sociais e Ações Coletivas

**Orientadora:** Profa. Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira

**Co-orientadora:** Profa. Dra. Iris B. Goulart

**BELO HORIZONTE  
2020**

P436p  
T

Pereira, Eduardo Godinho, 1983-

A profissionalização de mulheres e homens na Polícia Militar mineira segundo a perspectiva de gênero [manuscrito] / Eduardo Godinho Pereira. - Belo Horizonte, 2020.

257 f. : enc, il.

Tese -- (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

Orientadora: Adla Betsaida Martins Teixeira.

Coorientadora: Iris Barbosa Goulart.

Bibliografia: f. 231-244.

Anexos: f. 252-257.

Apêndices: f. 245-251.

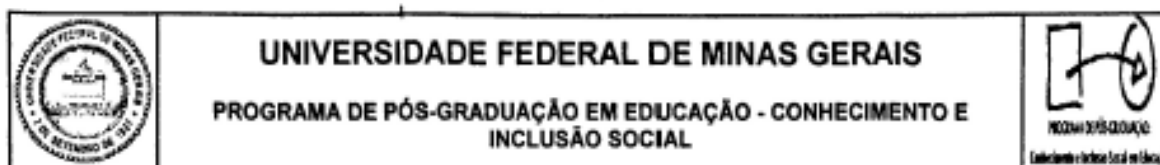
1. Academia de Polícia Militar de Minas Gerais -- Escola de Formação de Oficiais -- Teses. 2. Educação -- Teses. 3. Educação -- Relações de gênero -- Teses. 4. Polícia militar -- Relações de gênero -- Teses. 5. Policiais -- Formação profissional -- Relações de gênero -- Teses. 6. Discriminação de sexo na educação -- Teses. 7. Mulheres nas profissões -- Teses.

I. Título. II. Teixeira, Adla Betsaida Martins. III. Goulart, Iris Barbosa. IV. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 378.013

**Catálogo da Fonte : Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)**

Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



## FOLHA DE APROVAÇÃO

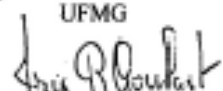
**A PROFISSIONALIZAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NA POLÍCIA MILITAR MINEIRA SEGUNDO A PERSPECTIVA DE GÊNERO**

### EDUARDO GODINHO PEREIRA


Tese submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em EDUCAÇÃO - CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL, como requisito para obtenção do grau de Doutor em EDUCAÇÃO - CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL.

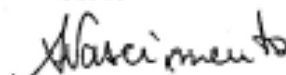
Aprovada em 28 de fevereiro de 2020, pela banca constituída pelos membros:

  
 Prof(a). Adla Betzaida Martins Teixeira - Orientador  
 UFMG

  
 Prof(a). Iris Barbosa Goulart  
 UFMG

  
 Prof(a). Anderson Ferrari  
 UFJF

  
 Prof(a). Francis Albert Costa Formiga  
 UEMG

  
 Prof(a). Sylvania Sousa do Nascimento  
 UFMG

  
 Prof(a). Marcilene da Silva  
 UEMG

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por permitir vencer mais este desafio e por realizar este sonho.

Agradeço aos meus pais e irmãos por serem inspiração para mim e sempre me apoiarem.

Agradeço ao Sr. Cel Ronan Gouveia, meu ex-Comandante, que me apoiou desde o início para a realização do Doutorado. Muito obrigado.

Agradeço ao Sr. Cel Anderson, meu ex-Comandante, que no período que estive no Comando da EFO, soube compreender toda minha dificuldade para realizar este curso, prestando total apoio.

Agradeço aos meus atuais Comandantes (Cel Gontijo e Major Wamberto, pessoas iluminadas que me apoiam e dão maior força para a realização deste curso e são grandes motivadores para que sigamos na vida acadêmica, meu muito obrigado aos senhores.

Agradeço à minha amada esposa que desde a aprovação no processo seletivo, até hoje, vem me ajudando e muito nesta pesada caminhada que é o Doutorado, compreendendo toda minha ausência. À minha pequena Lorena, que nestes últimos meses tem dividido madrugadas comigo ... foram muitas páginas digitadas em meio a mamadeiras, choros e cólicas ... com você esta pesquisa teve mais sentido.

Agradeço à minha amiga Áquila, que participou da pesquisa como entrevistadora auxiliar. Muita gratidão a você.

Agradeço ao meu amigo Marcel Freitas, com quem trabalhei, estudei e escrevi artigos ao longo do curso. Obrigado pelo apoio.

À minha querida co-orientadora Professora Dra. Iris Barbosa Goulart, que desde o mestrado tem sido inspiração para mim. Suas orientações, exemplos e (puxões de orelha) me conduziram sempre para o melhor caminho a seguir. A senhora é o exemplo que busco seguir. Obrigado por tudo que fez e tem feito por mim. O meu respeito e admiração pela senhora cresce cada dia mais. Meu MUITO OBRIGADO de coração. A senhora é exemplo a ser seguido sempre.

À minha orientadora Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira, meus sinceros agradecimentos por tudo que me proporcionou nestes quatro anos de curso. Foram muitas orientações ... muitas polêmicas, desafios... Mas vencemos juntos e hoje só estou aqui graças a tudo que fez por mim ao longo destes anos. Você é referência pra mim e saiba que lhe admiro muito e que terei uma enorme gratidão pelo resto de minha vida. Foram muitos ensinamentos ... da vida privada à vida acadêmica. Do fundo do meu coração, MUITO OBRIGADO.

Agradeço a Polícia Militar de Minas Gerais que permitiu que esta pesquisa fosse realizada, viabilizando o acesso aos dados e a todas as informações que foram necessárias à pesquisa. Sinto muito orgulho em fazer parte da Polícia Militar mais antiga do Brasil.

Sou mulher, jovem e independente em uma Instituição tida como machista. Sou mulher reconhecida profissionalmente pelo mérito em uma Instituição tida como opressora. Sou mestre por uma Instituição tida como fascista (PUC MINAS).

Aqui na Polícia Militar (PMMG) me tornei menos legalista e mais justa. Menos doutrinada e mais racional. Menos crítica e mais humana. Menos idealista e mais prática. Na PMMG me descobri capaz de tudo que sempre quis, e algo mais.

Há 10 anos sou incentivada, apoiada, admirada e respeitada por homens e mulheres nessa bicentenária Instituição.

Busco todos os dias o meu espaço aqui. Não pelo fato de ser mulher, mas como resultado da minha competência e legitimação profissional. Como? Pelo termômetro daqueles que ombreiam comigo dia a dia, sol a sol, noites adentro. Neles me inspiro e espelho, como pessoa, como profissional. Tudo o que conquistei foi resultado de muito suor, determinação, estudos e coragem.

Nada me foi dado. Nada me foi oferecido. Nada me foi reservado! Não nego que nossa amada Instituição tem muito o que avançar. Mas não apenas ela. Por isso, continuo lutando pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. Mas do jeito que EU acredito.

Agradeço em primeiro lugar a Deus pela oportunidade de vida e saúde. Grata pelas dificuldades impostas. A cada soldado lhe é dada a missão conforme sua capacidade.

Agradeço, hoje, em especial, a todos que nesses 10 anos compartilharam comigo momentos de aprendizado e crescimento.

Ana Carolina Ferreira Magalhães - Tenente da PMMG - 2018

Mensagem de agradecimento de uma policial militar feminina, nas redes sociais, ao completar 10 anos de ingresso na Polícia Militar de Minas Gerais, destacando pontos da carreira policial que se alinham com a pesquisa ora realizada.

## RESUMO

Esta pesquisa investigou questões de gênero presentes na carreira de policiais militares de Minas Gerais (anos iniciais de formação), junto às/aos Cadetes e docentes do Curso de Formação de Oficiais (CFO). O **problema de pesquisa** foi compreender como ocorre o processo de profissionalização de mulheres e homens nesta organização de ensino, tendo como foco questões de gênero na formação destes, em relação a seus papéis profissionais e de gênero, expectativas e realização de treinamentos. O **objetivo geral** desta pesquisa foi analisar o processo de formação de mulheres e homens, que são Cadetes do CFO, no tocante à divisão de funções acadêmicas, à condução de treinamentos e às expectativas destes após a conclusão do CFO sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais. Os **objetivos específicos** do estudo foram: 1. Identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens; 2. Identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes; 3. Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso; 4. Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens), relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciadas pelas relações de gênero; 5. Identificar e compreender como os formadores (oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da corporação, verificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar. O **referencial teórico** transitou na produção teórica das seguintes áreas de pesquisa: relações de gênero, micropolíticas das organizações, relações de poder e papéis femininos e masculinos como influenciadores para a definição de funções, especificamente no meio policial. A **abordagem metodológica** adotada foi exploratória, qualitativa e quantitativa, sendo os dados primários obtidos na seguinte sequência: 1. Questionários aplicados às/aos Cadetes; 2. Entrevistas com oficiais docentes do CFO; 3. Observações de aulas práticas; 4. Entrevistas com Cadetes homens e mulheres do CFO. Estes dados foram triangulados e contextualizados com a análise documental dos bancos de dados do CFO sobre as atividades acadêmicas realizadas pelos Cadetes nos últimos anos (1999 a 2018). Os dados do estudo permitem mostrar que a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), em suas diretrizes internas e por meio de suas práticas acadêmicas previstas nos planos curriculares, atende aos propósitos da igualdade entre os gêneros durante o processo de formação destes Cadetes no período investigado. Porém, na percepção de discentes e docentes, ainda persistem tratamentos diferenciados entre mulheres e homens nas atividades de formação policial, evidenciando que as mulheres ainda enfrentam desafios e tratamentos desiguais no processo de formação. Portanto, ainda existem no CFO práticas que tendem a beneficiar os homens para assumirem funções de maior prestígio, destinando às mulheres funções burocráticas e aquelas que na cultura policial possuem menor *status* na organização. Estes resultados ratificam a necessidade desta organização continuar com suas ações afirmativas de inclusão das diferenças e, certamente, de enfrentamento de quaisquer discriminações de gênero já previstas na lei. Noutras palavras, a busca de estratégias de inclusão, de diminuir as diferenças de tratamento entre Cadetes mulheres ou homens deve ser uma prática contínua, educativa e permanente, possibilitando que mulheres e homens possuam as mesmas prerrogativas e direitos dentro da PMMG. Fala-se aqui de um enfrentamento das questões de gênero presentes nas micropolíticas das organizações, que interagem e coexistem com outras desigualdades socialmente construídas, como as questões raciais, étnicas, de orientação sexual e de classe econômica. Este estudo, porém, não oferece uma obra completa sobre as realidades das polícias do Brasil, muito menos de Minas Gerais. Apesar de uma instituição tradicional, com organização ancestral, a política também é fruto de seu tempo, de seus personagens, de suas condições econômicas, sociais e políticas. Neste sentido, este estudo compreende que a organização militar do CFO também é produto de um meio e responde a este sob pressões, condições e, certamente, influenciada por aqueles que a fazem.

**Palavras-chave:** Educação de policiais militares. Micropolítica das organizações escolares. Questões de gênero. Educação.

## ABSTRACT

This research investigated gender issues present in the career of military police from Minas Gerais (early years of training) with the Cadets and teachers of the Officer Training Course (CFO). The **research problem** was to understand how the process of professionalization of women and men occurs in this educational organization, focusing on gender issues in their training, relating to their professional and gender roles, expectations, and training fulfillment. The **general objective** of this research was to analyze the training process of women and men, who are CFO Cadets, regarding the division of academic functions, training conduction, and expectations after the CFO conclusion from the perspective of gender isonomy in the professional relationships. The **specific objectives** of the study were: 1. Identify gender issues that interfere in the division of work and academic functions, as well as the professional opportunities defined during the CFO for female and male Cadets; 2. Identify possible existence of gender-related discrimination in the conduction of these Cadets' training; 3. Identify processes of construction or ratification of patterns of masculinity and femininity during the course; 4. Identify and understand the professional expectations of CFO Cadets (women and men), concerning the future positions they will occupy, influenced by gender relations; 5. Identify and understand how trainers (officers) analyze the Cadets' expectations, professional possibilities, work division, and career within the corporation, verifying if gender discrimination occurs in the school environment. The **theoretical framework** went through the theoretical production of the following research areas: gender relations, micro politics of organizations, power relationships, and female and male roles as influencers for the definition of functions, specifically in the police field. The **methodological approach** adopted was exploratory, qualitative and quantitative, being the primary data obtained in the following sequence: 1. Questionnaires applied to Cadets; 2. Interviews with CFO teaching officers; 3. Observations of practical classes; 4. Interviews with CFO male and female Cadets. These data were triangulated and contextualized with document analysis of the CFO databases on the academic activities carried out by Cadets over the last years (1999 to 2018). The study data allow to show that the Minas Gerais Military Police (PMMG), in its internal guidelines and through their academic practices set out in the curriculum plans, meet the aims of gender equality during these Cadets' training process in the investigated period. However, in the perception of students and teachers, differential treatment between women and men still persists in the police training activities, evincing that women still face challenges and differential treatment in the training process. Therefore, in the CFO, there are still practices that tend to benefit men to take the most prestigious functions, allocating to women bureaucratic functions and those that in the police culture have lower status in the organization. These results confirm the need for this organization to continue with its affirmative actions for the inclusion of differences and, certainly, to confront any gender discrimination already prescribed by law. In other words, the search for inclusion strategies to reduce the differences in treatment between female or male Cadets must be a continuous, educational and permanent practice, enabling women and men to have the same prerogatives and rights within the PMMG. It is addressed here a confrontation of gender issues present in the micro politics of organizations that interact and coexist with other socially constructed inequalities, such as racial, ethnic, sexual orientation, and economic class issues. This study, however, does not offer a complete work on the realities of Brazil's policies, much less Minas Gerais' ones. Despite a traditional institution with ancestral organization, policy is also the result of its time, its characters, and its economic, social and political conditions. In this sense, this study understands that the CFO military organization is also the product of an environment and responds to it under pressure, conditions and, certainly, influenced by those who construct it.

**Keywords:** Education of military police. Micro politics of school organizations. Gender issues. Education.



## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 1</b>	Informações sobre a Técnica de pesquisa adotada, previsão de realização da atividade e os sujeitos/objetos da pesquisa	..... 24
<b>QUADRO 2</b>	Perfil dos Cadetes entrevistados	..... 33
<b>QUADRO 3</b>	Perfil dos professores do CFO (entrevistados nesta pesquisa)	..... 33
<b>QUADRO 4</b>	Mulheres nas Forças Armadas nos países membros da OTAN	..... 58
<b>QUADRO 5</b>	Admissão das Mulheres nas três Forças Armadas brasileiras	..... 59
<b>QUADRO 6</b>	Percepção dos Cadetes, quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas	..... 140
<b>QUADRO 7</b>	Percepção das Cadetes mulheres, quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas	..... 141
<b>QUADRO 8</b>	Percepção dos Cadetes sobre tratamento diferenciado para homens e mulheres no CFO no tocante a distribuição de funções de Estado Maior, aulas práticas, atividades operacionais, Chefe de Estande	..... 144
<b>QUADRO 9</b>	Percepção dos Cadetes que entendem que há benefícios para as mulheres	..... 146
<b>QUADRO 10</b>	Percepção dos Cadetes que entendem que há benefícios para os homens	..... 147
<b>QUADRO 11</b>	Percepção dos Cadetes sobre o que a PMMG espera do policial militar para o desempenho de suas funções profissionais que envolvam o uso da força	..... 150
<b>QUADRO 12</b>	Por qual motivo atividades como cerimonial da bandeira, auxiliar de chancelaria, recepção de autoridades são geralmente desempenhadas por policiais mulheres	..... 152
<b>QUADRO 13</b>	Percepção dos Cadetes sobre o fato de haver apenas uma mulher Coronel do quadro de carreira na PMMG	..... 157
<b>QUADRO 14</b>	Percepção dos Cadetes sobre o fato de os chefes de estandes da ACP serem homens em sua grande maioria	..... 159

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b>	Escolaridade dos discentes .....	<b>118</b>
<b>GRÁFICO 2</b>	Tempo de serviço na PMMG .....	<b>119</b>
<b>GRÁFICO 3</b>	Auto-declaração racial dos discentes .....	<b>121</b>
<b>GRÁFICO 4</b>	Renda salarial média da família dos discentes .....	<b>123</b>
<b>GRÁFICO 5</b>	Sexo dos discentes .....	<b>123</b>
<b>GRÁFICO 6</b>	Percepção dos Cadetes sobre o Teste de Aptidão Física exigido no processo seletivo do CFO .....	<b>125</b>
<b>GRÁFICO 6A</b>	Percepção das Cadetes mulheres sobre o Teste de Aptidão Física exigido no processo seletivo do CFO .....	<b>126</b>
<b>GRÁFICO 7</b>	Avaliação da influência do sexo no desempenho de atividades de risco pelos Cadetes que compuseram a amostra .....	<b>129</b>
<b>GRÁFICO 7A</b>	Avaliação da influência do sexo no desempenho de atividades de risco pelas Cadetes mulheres que compuseram a amostra .....	<b>130</b>
<b>GRÁFICO 8</b>	Motivações que levaram a escolher a carreira policial militar .....	<b>131</b>
<b>GRÁFICO 9</b>	Expectativas de futuro na carreira policial militar .....	<b>132</b>
<b>GRÁFICO 10</b>	Tratamento diferenciado dado aos Cadetes (mulheres e homens) durante as atividades acadêmicas .....	<b>133</b>
<b>GRÁFICO 11</b>	A percepção dos discentes em relação ao desempenho de funções da rotina acadêmica do CFO .....	<b>136</b>
<b>GRÁFICO 12</b>	Percepção dos Cadetes quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas .....	<b>138</b>
<b>GRÁFICO 12A</b>	Percepção das Cadetes mulheres, quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher .....	<b>139</b>
<b>GRÁFICO 13</b>	Percepção quanto ao tratamento diferenciado para homens e mulheres na rotina acadêmica .....	<b>142</b>
<b>GRÁFICO 14</b>	Percepção da existência ou não de benefícios para mulheres .....	<b>145</b>
<b>GRÁFICO 15</b>	Você entende que há benefícios para homens? .....	<b>147</b>
<b>GRÁFICO 16</b>	Percepção dos Cadetes sobre a existência de um perfil físico e de uma “expectativa organizacional” da PMMG em relação aos Cadetes (anseio por um policial combativo, aguerrido) .....	<b>149</b>
<b>GRÁFICO 17</b>	Percepção dos Cadetes, em futuras funções como Comandantes, sobre empregar homens e mulheres em funções de cerimonial da bandeira, auxiliar de chancelaria, recepção de autoridades .....	<b>155</b>
<b>GRÁFICO 18</b>	Percepção das Cadetes mulheres sobre os tratamentos que lhes são dispensados durante a ACP, no tocante a higiene pessoal específica - período menstrual - ingestão de medicamentos como anticoncepcionais. Estas peculiaridades femininas são respeitadas? .....	<b>159</b>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
1.1	Problema .....	18
1.2	Objetivo geral .....	18
1.2.1	Objetivos específicos .....	19
1.3	Justificativa .....	
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>35</b>
3.1	Questões de gênero: conceito e influencia nas relações sociais brasileiras	35
3.1.1	Micropolíticas nas relações profissionais e de gênero	43
3.2	Os papéis sociais e profissionais atribuídos a mulheres e homens, respectivamente, no Brasil	47
3.3	A mulher nas organizações policiais e militares	55
3.3.1	A participação da mulher nas forças armadas: questões históricas	57
3.3.2	A profissionalização da mulher nas organizações policiais e militares	59
3.4	A desigualdade de gênero: uma breve contextualização	62
3.5	Gênero como fator determinante para assunção de papéis profissionais	65
3.6	Masculinidade e Feminilidade: influência no campo profissional	67
3.6.1	A masculinidade hegemônica e a feminilidade	68
3.7	A participação das mulheres no mercado de trabalho: breve abordagem histórica	74
<b>4</b>	<b>O CONTEXTO DA PESQUISA</b> .....	<b>82</b>
4.1	A Polícia Militar de Minas Gerais e o Curso de Formação de Oficiais - histórico	82
4.2	Educação policial militar em Minas Gerais	88
4.2.1	Escola de Formação de Oficiais e o Curso de Formação de Oficiais	92
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>96</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>221</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>231</b>
	<b>APÊNDICE A</b> – Roteiro de entrevista com os professores.....	<b>245</b>
	<b>APÊNDICE B</b> - Questionário aplicado aos Cadetes.....	<b>246</b>
	<b>APÊNDICE C</b> – Roteiro de entrevista com os Cadetes.....	<b>250</b>
	<b>ANEXO A</b> – Tabela de TFM (Homem – mulher).....	<b>252</b>
	<b>ANEXO B</b> – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....	<b>255</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa buscou compreender o processo de profissionalização de homens e mulheres no Curso de Formação de Oficiais (CFO) da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), tendo como foco as possíveis desigualdades de gênero em suas formações, em relação aos seus papéis, expectativas, divisão de trabalho e oportunidades profissionais.

As desigualdades de gênero estudadas são analisadas no sentido de verificar se mulheres e homens são tratados de forma diferente no CFO, tendo como influência o fator sexo e se isto influenciaria na formação do policial militar. Alguns estudos<sup>1</sup> mostram que em profissões como a carreira militar há expectativa de comportamentos diferenciados para mulheres e homens, para o trabalho policial. Como a Polícia Militar forma seus profissionais por meio de seus cursos de formação, esta pesquisa foi voltada a estudar um destes cursos, que é o Curso de Formação de Oficiais.

Nesta pesquisa o estudo sobre gênero é um dos pontos centrais. Nesse sentido, o conceito aqui empregado é o da autora Joan Scott: “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e mais, o gênero é uma forma primeira de dar significado às relações de poder (SCOTT, 1994, p.13). Por congregar elementos culturais e de poder na definição de gênero, é importante a compreensão destes termos nesta pesquisa.

A partir de Maria Fleury e Rosa Fischer, (1989) a definição de cultura que norteou esta pesquisa é entendida como um conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação. Assim, as ações reiteradas e praticadas ao longo do tempo por pessoas de um determinado grupo serão compreendidas como “cultura<sup>2</sup> organizacional”.

---

<sup>1</sup> CASTRO *apud* SILVA, 2009.

<sup>2</sup> Entende-se cultura como um conjunto complexo e multidimensional que integra todas as relações coletivas dos grupos sociais. Um conjunto de modos de pensar, de sentir e de agir, quase que formalizados, que se aprende e são compartilhados por uma pluralidade de pessoas, cultuadas e repassadas ao longo do tempo. É o resultado de ações que são praticadas e compartilhadas pelos membros de um determinado grupo (MARIA FLEURY e ROSA FISCHER, 1989).

Para Foucault “o poder não existe, mas sim relações de poder, que através de seus mecanismos atuam como uma força coagindo, disciplinando e controlando os indivíduos“ (FOUCAULT, 1979, p.45). Na visão do autor, há uma ideia de “relação de poder” macro que, por meio das interações, vai construindo “relações de poderes” menores, que vão agir sobre as pessoas.

Ao longo desta pesquisa a Polícia Militar de Minas Gerais é referenciada como “organização<sup>3</sup>” dada a sua complexidade, que envolve todas as relações pessoais, logísticas e com outros órgãos.

A compreensão de termos como *cultura*, *organização*, *poder* e *gênero* é fundamental para esta pesquisa, que tem como abordagem as mudanças ocorridas na PMMG após a inclusão das mulheres na década de 1980.

A criação da PMMG data de mais de duzentos anos. Nestes anos de existência, estudos como de Lívia Alves (2011) e Paola Lopes (2011) mostraram que as mudanças implementadas por esta organização para responder às demandas societárias de seus respectivos períodos influenciam a proposta de formação dos policiais. A Polícia Militar, similar a outras organizações tradicionais como escolas e igrejas, não acompanhou imediatamente as mudanças no mesmo ritmo das transformações que a sociedade atravessou e atravessa (ADLA TEIXEIRA, 1998).

Assim, a PMMG, percebendo a necessidade de acompanhar as mudanças sociais que vm ocorrendo, por meio da Educação de Polícia Militar buscou, dentro de limites e possibilidades socioeconômicas e políticos, atender às demandas de seu tempo, passando a exigir novos níveis de escolaridade dos candidatos para o ingresso na PMMG.

Através de mudanças legislativas, o processo de seleção dos futuros policiais teve alterações expressivas. A partir do ano de 2013 passou-se a exigir o curso de Bacharelado em Direito para os candidatos à formação de oficial da Polícia Militar e, no ano de 2016, o requisito para ingresso na PMMG passou a ser o nível superior de escolaridade para os candidatos ao cargo

---

<sup>3</sup> As organizações públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade. Elas podem ser consideradas como sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados coerentemente, envolvendo informações e seus fluxos, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. Elas cumprem suas funções, buscando uma maior eficiência da máquina pública e um melhor atendimento para a sociedade (TASSIANA DIAS, 1998).

de Soldado da Polícia Militar de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2010 - Emenda à Constituição do Estado n. 83/2010). A exigência do curso superior em Direito foi, também, uma das condições para a inserção no Curso de Formação de Oficiais da PMMG, o que difere das condições anteriores, que eram possuir a formação no Ensino Médio e ter no mínimo 18 anos de idade.

De acordo com dados da Coordenação do CFO 1 do ano de 2018, o perfil dos novos Cadetes mudou consideravelmente, principalmente, em relação à idade dos militares e nível de escolaridade. Há, ainda, a inclusão de mulheres no CFO, iniciada no ano de 1983. Tais mudanças foi o que motivou motivaram o interesse de estudar a formação no CFO sob a perspectiva das questões de gênero, para poder verificar de que modo ocorre o processo educacional na formação dos futuros gestores (Comandantes) da Polícia Militar mineira. Essas questões serão detalhadas adiante, voltadas para a profissionalização dos discentes na carreira policial militar.

Algumas questões foram relevantes no desenvolvimento desta pesquisa. O autor do trabalho é Oficial da Polícia Militar de Minas Gerais no posto de Capitão e docente no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar. Ambas as funções colaboraram para seu maior interesse tanto no tema da respectiva pesquisa, quanto para a colaboração do trabalho com a formação militar.

De acordo com Livia Alves (2011), a inclusão das mulheres na Polícia Militar a partir de 1983 visava a melhoria na qualidade de vida e a satisfação da comunidade (MINAS GERAIS, 2011), para que a polícia se tornasse mais humana e próxima do cidadão, que eram as representações da mulher à época.

Nesta perspectiva organizacional de melhoria da qualidade de vida da sociedade, vários avanços ocorreram e deram início a uma nova realidade na Polícia Militar mineira. A partir da década de 1980 as mulheres foram inseridas na polícia, passando a integrar os quadros de carreira da Organização. Esse processo evolutivo será apresentado nos capítulos seguintes, para identificar as alterações que ocorreram ao longo do tempo, reconhecendo o papel e a importância da mulher na sociedade e na PM.

De acordo com Livia Alves (2011), a partir de 1981, a inserção das mulheres no quadro de pessoal da PMMG ensejou em uma série de mudanças de comportamento por parte de toda a Organização, exigindo uma adaptação neste ambiente que, até então, era integralmente composto por homens. As mulheres ingressaram na PMMG em 1981 e no CFO só foram aceitas em 1983. No capítulo 3, a inclusão das mulheres na PMMG será tratada com maior profundidade.

Em observância à inclusão das mulheres na PMMG, é de fundamental importância que se estude o CFO na atualidade, para que se possa identificar como o processo de inclusão da mulher foi operacionalizado e quais os seus resultados hoje.

Além de destacar os papéis feminino e masculino, a pesquisa objetivou: (1). Identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens; (2). Identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes; (3). Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso; (4). Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciados pelas relações gênero; (5). Identificar e compreender como os formadores (oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da corporação, identificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar.

Dada a complexidade de funções da Polícia Militar, este espaço apresenta desafios para qualquer indivíduo, inclusive pesquisadores, no entendimento de suas dinâmicas. Assim, a experiência que tive como policial militar na Escola de Formação de Oficiais foi fundamental para que eu pudesse ter acesso a uma série de informações relevantes para este trabalho. Destaco, ainda, a realização desta pesquisa foi pautada no rigor científico e na ética profissional.

Igualmente importante, este tipo de pesquisa impõe um cuidado maior para que fosse gerado um grau de confiabilidade entre participantes da pesquisa e pesquisador, uma vez que expõe trabalhadores, indivíduos e famílias que têm as suas vidas e carreiras intensamente marcadas por esta organização policial.

Neste sentido, a pesquisa presta um duplo serviço à sociedade: melhoria da qualificação destes Cadetes e outros agentes da Polícia Militar de Minas Gerais e melhorias na formação e no tratamento direcionado a esses profissionais, fundamentados nos direitos humanos. É importante que um policial seja competente em suas ações e, também, humanizado, sendo-lhes garantidos os seus direitos.

Esta pesquisa abordou a percepção daqueles (as) que estão inseridos no processo de formação (docentes e discentes), evidenciando como estas pessoas percebem o “executar/desempenhar” das diversas funções policiais, influenciadas pelas questões de gênero. Esta discussão foi importante, uma vez que contrapõe a mencionada “subcultura organizacional”<sup>4</sup> e social histórica, que tende a atribuir tarefas diferenciadas a mulheres e a homens, levando em conta unicamente a compleição biológica.

A seguir serão apresentados aspectos curriculares da proposta educativa do CFO, importantes para análise do contexto da pesquisa.

#### - **Processo de formação no CFO**

Em relação ao CFO, o curso é realizado durante 28 meses e é subdividido em três períodos, sendo que a cada período os discentes ocupam graduações militares diferenciadas. Ao ingressarem, os discentes ocupam, inicialmente, a graduação de Cadete do 1º ano. No segundo período, são promovidos à graduação de Cadetes do 2º ano. Nesses dois períodos os estudantes são executores das atividades acadêmicas, ou seja, eles apenas executam as atividades que são determinadas, e não participam de nenhuma atividade de planejamento, nem nas funções de Chefia e nem como Instrutores. Os Cadetes dos anos iniciais (1º e 2º anos) são chamados de “tropa executante”, que na rotina militar, são os militares em treinamento inicial.

Somente após a promoção à graduação de Cadete do 3º ano (Cadete do último ano) é que estes militares assumem as rotinas acadêmicas da Escola, planejando e desempenhando as funções escolares, já na função de Comandantes, exercendo as funções de Chefia e como

---

<sup>4</sup> Uma espécie de micro cultura compartilhada pelos membros de uma categoria, diferente da sociedade maior. Dentro da subcultura estão estilos de vida, jargões, valores, atitudes, crenças, incluindo estereótipos e ideologia, que influem decisivamente no comportamento das pessoas (CAROLINA FERREIRA *et al*, 2006).



Instrutores. É importante ressaltar que, devido ao fato de estarem na condição de discente, o posto de “Comandante das atividades” é relativo, já que existe um oficial já formado na supervisão de suas atividades como Cadetes.

Ao chegarem à graduação de Cadete do 3º ano, eles assumem as funções de planejamento das atividades escolares, como dito anteriormente; por isso, estudar como essas funções são definidas, influenciadas pelo sexo dos Cadetes, está dentre os objetivos específicos desta pesquisa. As diferenças biológicas influenciam e estão diretamente relacionadas às questões de gênero, como já apresentado na definição de Joan Scott.

É importante atentar para as questões de gênero nas organizações policiais militares, em razão de sua origem histórica, pois estas organizações foram concebidas inicialmente para serem compostas apenas por homens (HELENA CAREIRAS, 2002).

A Polícia Militar, no momento de sua criação, constituiu uma atividade exclusivamente destinada aos homens, o que pode ainda hoje determinar a existência de traços de segregação funcional e, até mesmo, de não aceitação da mulher no desempenho de funções consideradas de risco ou de elevado esforço físico (PAOLA LOPES, 2011).

As desigualdades de tratamento que atribuem o lugar público ao homem e a “clausura” da vida privada às mulheres têm origem no patriarcado, pois permitem afirmar que a sociedade foi estruturada pela dominação do homem e que o papel social estabelecido para as mulheres é fruto dessa relação de dominação do homem sobre a mulher (CECÍLIA SANTOS e WÂNIA IZUMINO, 2005).

De acordo com informações publicadas pela Seção de Recursos Humanos da PMMG (MINAS GERAIS, 2019), na Região Metropolitana de Belo Horizonte, nenhuma mulher desempenha a função de Comandante de Batalhão Operacional, além de ficarem de fora de outras funções operacionais, em que as mulheres se encontram em número inexpressivo. Tomando as questões históricas sobre os locais e papéis a serem desempenhados por homens e mulheres e a ausência delas nas funções de Comando, tornou-se importante aprofundar a pesquisa no processo educacional da Polícia Militar.

Ao pesquisar a formação dos Cadetes no CFO da Polícia Militar de Minas Gerais, temáticas importantes foram discutidas como: 1) Formação policial militar; 2) Feminização organizacional; 3) Relações de poder e micropolíticas das organizações; 4) Relação de gênero, dentre outras.

Nesse sentido, foram considerados nas discussões apresentadas ao longo do trabalho autores como: Stephen Ball (1993) e Adla Teixeira (1998, 2010), que abordam questões referentes à temática de micropolíticas das organizações; Louise Morley (2006) e Adla Teixeira (1998, 2010, 2015), para tratar sobre relações de poder; Joan Scott (1990, 1992, 1994, 2000); Judith Butler (2008); Simone de Beauvoir (1980); Guacira Louro (1995, 1997, 2004), Adla Teixeira (2010, 2014), Heleieth Saffioti (2001) e Donna Haraway (1991) para discutir de forma mais aprofundada sobre gênero.

### **1.1 Problema de pesquisa**

Com base nos pontos e justificativas elencados anteriormente, definiu-se a questão orientadora da pesquisa desenvolvida:

- Como ocorre o processo de profissionalização de mulheres e homens no Curso de Formação de Oficiais, tendo como foco questões de gênero na formação destes, em relação a seus papéis profissionais e de gênero, expectativas e realização de treinamentos?

### **1.2 Objetivo Geral**

O **objetivo geral** desta pesquisa foi analisar o processo de formação de mulheres e homens, que são Cadetes do CFO, no tocante à divisão de funções acadêmicas, à condução de treinamentos e às expectativas destes, após a conclusão do CFO, sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais.

#### **1.2.1 Objetivos específicos**

- 1. Identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens;

- 2. Identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes;
- 3. Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso;
- 4. Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciados pelas relações gênero;
- 5. Identificar e compreender como os formadores (oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da organização, identificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar.

Quanto à justificativa desta pesquisa, verifica-se que apresenta potencial de contribuição acadêmica e organizacional para a PMMG.

No campo acadêmico, a contribuição é atual e consistente, pois de forma semelhante ao que foi pesquisado por Ana Costa e Laudicéia Oliveira (2002), que abordaram as relações entre policiais militares (mulheres e homens) em uma escola de formação de policiais militares, esta pesquisa também tem um foco semelhante. Confirmando a importância de se estudar gênero nas organizações policiais, Márcia Calazans (2005), escreveu um artigo que tinha por objetivo analisar o ingresso de mulheres nas polícias brasileiras.

Por isso, trazer a discussão de gênero para o ambiente policial militar é uma oportunidade de se diagnosticar como os policiais estão sendo formados para garantirem os direitos de toda a sociedade.

O tema se apresenta bastante original, uma vez que é um grande desafio se “aventurar” a transpor as barreiras do “mundo militar” para discutir gênero. Percebe-se, ainda, que a temática tem sido tratada com maior força no meio acadêmico e tem sido pouco discutida no meio policial.

Para abordar esta temática a pesquisa foi estruturada da seguinte forma. O primeiro capítulo é a introdução da pesquisa, que apresenta: as definições de conceitos importantes como organização, cultura, gênero e poder; um histórico do Curso de Formação de Oficiais e as mudanças da PMMG, após a inclusão das mulheres na Organização; abordagens sobre as questões

de gênero e suas influências na definição de papéis no CFO; por fim, o problema, os objetivos de pesquisa e os critérios adotados que justificam sua realização.

O segundo capítulo apresenta a metodologia desenvolvida nesta tese, demonstrando as técnicas de pesquisa, que são, especificamente, análise documental, questionário aos Cadetes, entrevistas semiestruturadas com professores e Cadetes, observação de aulas práticas.

O terceiro capítulo aborda o referencial teórico. Foram apresentadas as temáticas e os estudos que serviram de base para a realização deste trabalho, que contam com autores referência para o campo de estudo.

O quarto capítulo discorre sobre o contexto da pesquisa, apresentando o processo de formação e Educação na Polícia Militar de Minas Gerais. Foi apresentada a Escola de Formação de Oficiais, local onde a pesquisa foi realizada, e o Curso de Formação de Oficiais, que são realizados pelos Cadetes, foco desta investigação. Ainda teve como propósito permitir ao leitor conhecer as peculiaridades do CFO, de forma a contribuir com um melhor entendimento da pesquisa.

O capítulo cinco apresenta uma análise sobre os dados que foram obtidos na pesquisa, sendo trianguladas as informações entre as técnicas de pesquisa empregadas. Foram descritas as informações obtidas da análise documental, análise das entrevistas com docentes e Cadetes, análise das observações das aulas práticas e apresentação de gráficos e tabelas obtidos por meio dos questionários que foram respondidos pelos Cadetes.

O sexto capítulo apresenta as considerações finais, sugestões de melhoria para o Curso de Formação de Oficiais da PMMG e propostas de estudos que possam ser desenvolvidos a partir desta pesquisa.

## 2 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Geral (COEP/UFMG), obtendo o parecer favorável em 24 de setembro de 2018.

Cabe salientar que, as citações de autoras e autores foram apresentadas com o primeiro nome, seguido do sobrenome, como forma de valorizar e dar visibilidade à produção de mulheres nos meios acadêmicos. Esta forma de citação e referência se alinha com o trabalho publicado no evento internacional intitulado “13º Mundo de Mulheres & Fazendo Gênero”, ocorrido na Universidade Federal de Santa Catarina, apresentado por Eduardo Pereira e Adla Teixeira (2017).

Como mencionado no capítulo da Introdução, o objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar o processo de formação de mulheres e homens, que são Cadetes do CFO, no tocante à divisão de funções acadêmicas, à condução de treinamentos e às expectativas destes, após a conclusão do CFO, sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais.

A pesquisa teve os seguintes objetivos específicos: (1). Identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens; (2). Identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes; (3). Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso; (4). Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciados pelas relações gênero; (5). Identificar e compreender como os formadores (oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da corporação, identificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar.

### 2.1 Caracterização da pesquisa

A abordagem da pesquisa foi quali-quantitativa. No entendimento de Maria Marconi e Eva Lakatos (2010), a pesquisa qualitativa “*tem caráter exploratório*”, isto é, estimula os participantes a pensarem livremente sobre algum tema, objeto ou conceito.

De acordo com Gil (2008) a pesquisa exploratória tem por objetivo aprimorar hipóteses, validar instrumentos e proporcionar familiaridade com o campo de estudo. Constitui a primeira etapa de um estudo mais amplo, e é muito utilizada em pesquisas cujo tema foi pouco explorado, podendo ser aplicada em estudos iniciais para se obter uma visão geral acerca de determinados fatos.

Assim, este método se adequa a esta pesquisa, por se tratar de um tema pouco explorado, para se obter visões mais amplas sobre o assunto estudado.

Ainda de acordo com Gil (2008), a pesquisa exploratória possui íntima relação com a pesquisa qualitativa, pois o uso da abordagem qualitativa:

[...] propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada, buscando-se o que era comum, mas permanecendo, entretanto, aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos (GIL, 2008, p.36).

Para Robert Bogdan & Sari Biklen (2003), a pesquisa qualitativa supõe um contato próximo, direto e prolongado do pesquisador com o ambiente estudado e com a situação que está sendo investigada. Geralmente, este tipo de pesquisa é feito por meio do trabalho intensivo de campo, pois o ambiente é a fonte direta de dados. Na pesquisa qualitativa o investigador é o instrumento principal e o maior interesse está no processo, não nos resultados ou produtos, além de que os investigadores qualitativos tendem a analisar os dados de forma indutiva. Conforme afirma Flick (2009, p. 276), “a interpretação de dados é a essência da pesquisa qualitativa [...]”.

Concomitante à pesquisa qualitativa realizada neste estudo, foi utilizada, ainda, a pesquisa quantitativa, como técnica para obtenção de dados relativos ao tema em estudo.

De acordo com Diehl (2004) a pesquisa quantitativa faz uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utilizando técnicas estatísticas, objetivando resultados que evitem possíveis distorções de análise e interpretação, possibilitando maior margem de segurança na pesquisa.

Assim, a adoção de métodos mistos (pesquisa quali-quantitativa) trouxe importantes contribuições para esta pesquisa, conjugando esforços na análise e obtenção dos dados, tendo em vista que essas perspectivas metodológicas são complementares e não antagônicas, de acordo com Laville & Dionne (1999) e também com Naresh Malhotra (2001). Muitos outros autores também assinalam que as abordagens qualitativas e quantitativas podem ser complementares (THOMPSON, 1995); (YIN, 2001); (MINAYO, 2001); (CRESWELL, 2007); (BAUER & GASKELL, 2008); (FLICK, 2009); (BARDIN, 2011).

Segundo Naresh Malhotra (2001, p.155), “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”. A pesquisa qualitativa também é empregada, para explicar os resultados obtidos pela pesquisa quantitativa.

## **2.2 Percurso metodológico**

A seguir, serão apresentados os “caminhos percorridos” pelo pesquisador no trabalho de campo, a partir da descrição das ações que possibilitaram o acesso às informações necessárias para a realização desta pesquisa.

Foram adotados os seguintes procedimentos. Inicialmente foi encaminhada solicitação para o Comandante da Escola de Formação de Oficiais (EFO), pleiteando autorização para as seguintes atuações junto aos Cadetes e professores: aplicação de questionários aos Cadetes, realização de entrevista com os oficiais professores; observação das aulas práticas selecionadas para o estudo (Defesa Pessoal Policial, Operações de Choque e Técnica Policial Militar); entrevistas semiestruturada com os Cadetes; e por fim, acesso aos documentos necessários para a pesquisa, conforme descritos na análise documental.

O acesso ao meio militar e a facilidade encontrada para obter autorização para esta pesquisa se deu porque além de pesquisador, o autor desta pesquisa é oficial da Polícia Militar de Minas Gerais (no posto de Capitão da PMMG), e, também, porque trabalhava, efetivamente, na Escola de Formação de Oficiais (EFO).

O Comandante da EFO permitiu franco acesso à Escola, além de disponibilizar o acesso a todos os materiais (documentos produzidos na EFO). Somente após obter autorização do Co-

mandante da EFO o projeto de pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética de Pesquisa (COEP) da UFMG.

### 2.3 - Técnicas de coleta de dados

A seguir será apresentado o **QUADRO 1** que relaciona o objetivo específico com a técnica de pesquisa adotada.

**QUADRO 1** – Informações sobre a Técnica de pesquisa adotada, previsão de realização da atividade e os sujeitos/objetos da pesquisa

<b>Objetivo específico</b>	<b>Técnica de investigação</b>	<b>Tempo de realização da técnica</b>	<b>Contato com os sujeitos / objeto</b>
<b>OBJETIVOS 1 e 2</b>	Entrevista – aos professores Entrevista – aos Cadetes Questionário – aos Cadetes Análise Documental Observação das aulas	Durante os anos de 2018 e 2019	- Análise de documentos relativos ao CFO; - Observação das aulas práticas; - Agendadas com as/os discentes voluntários e professores.
<b>OBJETIVO 3</b>	Entrevista – aos professores Entrevista – aos Cadetes Questionário – aos Cadetes Observação das aulas	Durante os anos de 2017 e 2018	- Agendadas com as/os discentes voluntários e professores.
<b>OBJETIVO 4</b>	Entrevista – aos Cadetes Questionário – aos Cadetes	Durante os anos de 2018 e 2019	- Agendadas com as/os discentes voluntários.
<b>OBJETIVO 5</b>	Entrevista – aos professores Análise Documental	Durante os anos de 2018 e 2019	Agendadas com os docentes; - Análise de documentos relativos ao CFO;

Fonte: Dados do autor - 2019

**OBJETIVO 1** – Identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens;



**OBJETIVO 2** - Identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes;

**OBJETIVO 3** - Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso;

**OBJETIVO 4** - Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciados pelas relações gênero;

**OBJETIVO 5** - Identificar e compreender como os formadores (oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da organização, identificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar.

A seguir, será detalhado o uso de cada técnica de pesquisa, com descrição das etapas e acordos firmados com os participantes.

### 2.3.1 Questionários aos Cadetes

De acordo com Gil (2008, p. 122), questionário é uma “técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, dentre outros”. Assim, verifica-se que esta técnica de investigação é coerente, hábil e útil para obtenção das informações necessárias para esta pesquisa.

Os questionários foram aplicados para atingir os **objetivos específicos 1, 2, 3 e 4** descritos anteriormente. Para tanto, houve a participação de 135 Cadetes que responderam aos questionários (sendo censitária).

Primeiramente, foi feita uma reunião com todos os Cadetes do último ano do CFO, informando-os sobre os objetivos e o problema de pesquisa. Em seguida foi solicitado aos militares que aqueles que não tivessem o interesse em participar, poderiam manifestar-se e não responder ao questionário. Todos os 135 militares se voluntariaram e demonstraram o interesse em participar da pesquisa.

No mesmo dia da reunião, que ocorreu no mês de outubro de 2018, foi repassado aos Cadetes um link com todas as informações sobre a pesquisa e que permitia aos Cadetes responderem ao questionário conforme sua disponibilidade de tempo.

A coleta de dados por meio do questionário foi finalizada no mês de novembro de 2018 e, por estar na plataforma digital, os Cadetes responderam em apenas duas semanas. As respostas foram extraídas do sistema informatizado para, posteriormente, serem transferidas para planilhas, quadros, gráficos e textos digitais.

Sobre o perfil dos discentes e as informações gerais dos Cadetes, os questionários objetivaram alcançar os seguintes dados: grau de escolaridade, cor, sexo e tempo de permanência na Organização policial. E, ainda, pretendeu investigar como Cadetes do CFO (mulheres e homens) manifestam suas expectativas profissionais em relação aos futuros cargos que ocuparão, sob a perspectiva de gênero. Vale ressaltar, que o anonimato dos Cadetes e o sigilo das informações coletadas foram assegurados.

Buscou-se, também, identificar questões de gênero que pudessem interferir na divisão de trabalho e das funções acadêmicas no curso.

É importante destacar que uma das dificuldades para a realização do trabalho de campo foi em relação ao uso e entendimento do termo *gênero*. Durante a realização da pesquisa, o momento político no Brasil passava por grande agitação, tendo como um dos assuntos polêmicos a chamada “ideologia de gênero”. Grande parte das discussões sobre este assunto era direcionada a compreensão de *gênero* relacionada quase que, exclusivamente, às relações homoafetivas. Por este motivo, a proposta deste estudo sofreu algumas pressões da Organização policial, porque algumas pessoas entendiam, erroneamente, que a pesquisa buscava tratar das relações homoafetivas na Polícia Militar de Minas Gerais, o que poderia expor e prejudicar a Organização, em certa medida.

Após a realização de questionários, foram realizadas entrevistas com os professores de três disciplinas do CFO, que serão apresentadas no próximo subitem.

### 2.3.2 Entrevistas semiestruturadas com os professores

A entrevista semiestruturada permite ao entrevistado maior flexibilidade em sua fala, uma vez que “ele pode desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada, permite explorar mais amplamente uma questão” (MARIA MICHEL, 2009, p. 68).

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas neste trabalho para atingir os **objetivos específicos 1, 2, 3 e 5** descritos anteriormente.

Foram escolhidas as disciplinas de Defesa Pessoal Policial, Operações de Choque e Técnica Policial Militar, que trabalham diretamente com o “uso da força” e que envolvem “atividade de risco”, Essas disciplinas utilizam atividades de maior complexidade e risco à integridade física e requerem maior uso de força física. Além disso, estão associadas aos “ideais” de maculidade e feminilidade e durante a realização das atividades a discriminação aparece de forma mais explícita, através do uso de piadas ou outros tipos de tratamento.

Os professores das três disciplinas selecionadas foram selecionados e convidados a participarem da entrevista de maneira voluntária. Todos eles aceitaram o convite e a pesquisa, nesse caso, foi censitária, ou seja, foram realizadas entrevistas com todos os professores, sendo um total de (03) três professores. Cabe registrar que não havia nenhuma mulher professora destas matérias no CFO em 2018/2019.

As entrevistas permitiram um conhecimento melhor e mais detalhado da percepção dos entrevistados, pois além do que é dito nas entrevistas, outros fatores como expressões corporais, entonação de voz e emoções, podem dizer muito sobre o que de fato o entrevistado pensa a respeito daquilo que é respondido. As entrevistas ocorreram em salas da Escola de Formação de Oficiais, nos dias e horários indicados pelos professores, com duração entre uma a duas horas. Vale ressaltar que não houve por parte dos professores nenhum tipo de motivação hierárquica para que aceitassem fazer as entrevistas. As conversas foram gravadas e autorizadas por escrito pelos participantes.

Um dos objetivos da entrevista foi levantar informações para que pudesse ser identificada a existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos.

### 2.3.3 Observação das aulas práticas

Nesta pesquisa, devido à necessidade de obter os dados que se aproximassem da realidade dos Cadetes, foi empregada a técnica de observação não participante. Nesta técnica o pesquisador não se envolve com o objeto pesquisado. Na descrição de Gil (2008) “o pesquisador permanece alheio ao processo ao qual está pesquisando, tendo um papel de espectador do objeto observado”.

Neste tipo de técnica os sujeitos não sabem que estão sendo observados, já que o observador não está diretamente envolvido na situação analisada e não interage com objeto da observação (GIL, 2008). Desse modo, esta técnica foi importante para poder atingir os **objetivos específicos 1, 2 e 3** deste trabalho.

A observação não participante foi importante para verificar como ocorrem as relações e as interações entre os discentes durante a rotina acadêmica e durante as aulas práticas realizadas na EFO. Após consentimento dos professores, ficou acertado com eles que suas aulas seriam observadas ao longo do ano de 2018, sem prévio aviso e sem que os Cadetes percebessem a presença do observador (pesquisador).

Vale esclarecer que as aulas práticas observadas se deram em locais abertos (ginásio, pátio de treinamento do Quartel escola, Pista de atletismo), assim foi possível observar as aulas sem que o pesquisador fosse notado.

O uso da observação não participante foi não condicionar o comportamento dos participantes e não prejudicar as relações diárias de discentes e docentes. A não percepção da presença do pesquisador durante as aulas permitia que as relações ocorressem da forma mais natural possível, não havendo interferências por adoção de comportamentos “politicamente correto” durante a observação do pesquisador.

### 2.3.4 Entrevistas com os Cadetes

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os cadetes, da mesma maneira como aconteceu com os professores. Esta técnica de pesquisa foi empregada para atingir os **objetivos específicos 1, 2, 3 e 4** descritos anteriormente.

As entrevistas com os Cadetes participantes se deram de forma voluntária e os nomes e dados dos participantes foram mantidos em sigilo. Foi proposto um diálogo franco e sem pressões do ambiente militar, possibilitando aos Cadetes a escolha de participar ou não da pesquisa.

Essas entrevistas tinham o propósito de identificar a existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos, identificar questões de gênero que interfiram na divisão de trabalho e de funções acadêmicas no curso, identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o processo do curso, investigar como Cadetes do CFO (mulheres e homens) manifestam suas expectativas profissionais em relação aos futuros cargos que ocuparão, sob a perspectiva de gênero.

Para as entrevistas, foram selecionados 04 militares (dois homens e duas mulheres). Foi dito a eles que não havia nenhuma obrigação para que participassem da pesquisa.

Para que a presença do pesquisador não interferisse diretamente nas respostas e no comportamento dos militares, houve a participação de uma pesquisadora assistente, não militar, formada na área de educação e psicologia, O roteiro de entrevista foi apresentado para essa pesquisadora, que se inteirou de detalhes e discutiu com o pesquisador aspectos do trabalho. Várias dúvidas foram sanadas, até que a pesquisadora se sentisse segura para realizar as entrevistas. Foi agendado um dia, a critério dos participantes, para que as entrevistas individuais fossem realizadas. No decorrer das entrevistas o autor deste trabalho presente no prédio, mas não se apresentou no local, para que não interferisse nas conversas. O tempo de duração das entrevistas variou de 59 minutos a 1 hora e 27 minutos.

### **2.3.5 Análise documental**

De acordo com Alfredo Oliveira (2007), os documentos são registros escritos que proporcionam informações em prol da compreensão dos fatos e relações, ou seja, possibilitam conhecer o período histórico e social das ações e reconstruir os fatos e seus antecedentes, pois se constituem em manifestações registradas de aspectos da vida social de determinado grupo.

A análise documental consistiu em identificar, verificar e apreciar os documentos com uma finalidade específica e, nesse caso, preconiza-se a utilização de uma fonte paralela e

simultânea de informação para complementar os dados e permitir a contextualização das informações contidas nos documentos (SÔNIA MOREIRA, 2005).

Esta técnica de pesquisa foi empregada para atingir os **objetivos específicos 1, 2 e 5**, descritos anteriormente.

Devido ao fato de o pesquisador ser Capitão da PMMG e ainda ter trabalhado na EFO no período da pesquisa de campo, o acesso aos documentos necessários para a realização desta pesquisa foi facilitado. Assim, logo após autorização do Comandante da EFO, foi possível retirar os documentos no próprio arquivo da EFO, onde ficam guardados os registros das atividades realizadas pelos discentes

Foi feita a análise documental de todo o currículo do CFO, bem como de Planos de Ensino e Ordens de Serviço relativas às atividades acadêmicas dos discentes. A partir dessas fontes, buscou-se identificar e analisar aspectos de gênero presentes nestes documentos que pudessem remeter aos papéis e funções de homens e mulheres nas atividades propostas pela EFO. Este material apresentou as mudanças introduzidas no CFO com a entrada das mulheres nos cursos, a partir de 1983. Complementarmente, foram analisadas as ordens de serviço e os materiais (compêndios) das atividades realizadas na EFO, atentando especialmente para os registros das atividades desenvolvidas por homens e mulheres nos planejamentos, comandamentos e execuções das atividades.

#### **2.4 - Técnicas de Análise dos dados**

Foi de fundamental importância a adoção das quatro técnicas de pesquisa (questionário, análise documental, entrevistas e observação), para que temáticas intrigantes e de difícil acesso pudessem ser “desvendadas”, tendo em vista que um estudo mais profundo no interior dos quartéis e nos “campos de realização de atividades militares” é um ambiente pouco permeável para pesquisadores. Portanto, este trabalho constituiu uma oportunidade para se discutir questões pouco exploradas e conhecidas do meio policial militar.

As entrevistas foram transcritas e apresentadas em forma de texto, sendo analisadas mediante a técnica de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011), a análise de conteúdo:

[...] consiste em uma técnica metodológica que se pode aplicar em discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja qual for à natureza do seu suporte. Nessa análise, o pesquisador busca compreender as características, estruturas ou modelos que estão por trás dos fragmentos de mensagens tomados em consideração (BARDIN, 2011, p. 47).

Para interpretar o que foi dito nas entrevistas, a análise de conteúdo permitiu a compreensão de características de grupos, estruturas organizacionais, ações coletivas, práticas usuais de grupo, discriminações, dentre outros. Ainda, de acordo com Flick (2009), a análise de conteúdo, além de realizar a interpretação após a coleta dos dados, desenvolve-se por meio de técnicas refinadas.

Com base nas questões que orientaram a elaboração da entrevista, a análise de conteúdo valeu-se do modelo categorial, sendo o que foi mencionado por cadetes e por professores analisado nas categorias definidas.

Após a análise realizada, foi feita uma compatibilização dos resultados com outras pesquisas mencionadas no referencial teórico, de modo a verificar a relação entre as informações trazidas pelos entrevistados e dados obtidos em pesquisas anteriores.

Os questionários foram submetidos à análise estatística, utilizando os seguintes procedimentos: levantamento da porcentagem de cada categoria de respostas e números absolutos das respostas dadas pelos Cadetes.

Os documentos selecionados também foram submetidos à análise de conteúdo, buscando-se identificar aspectos relevantes neles contidos sobre o tema estudado. Ao final, por meio da técnica de triangulação das informações foi possível conferir maior credibilidade aos dados obtidos.

De acordo com Denzin e Lincoln (2005), a triangulação é “uma combinação de metodologias diferentes para analisar o mesmo fenômeno de modo a consolidar a construção de teorias sociais”. Na visão dos autores, trata-se de uma alternativa qualitativa para a validação de uma pesquisa que, ao utilizar múltiplos métodos de pesquisa, assegura a compreensão mais profunda do fenômeno investigado.

Todas os dados e informações que foram obtidos na pesquisa de campo estão apresentadas no capítulo 5 desta pesquisa.

## 2.5 Caracterização do universo e da amostra da pesquisa

O universo da pesquisa é constituído pelos alunos do CFO, curso destinado à formação de oficiais da Polícia Militar de Minas Gerais e pelos professores do referido curso. No caso dos alunos, não se trabalhou com este universo, mas adotou-se uma amostra não-probabilística, intencional, cuja definição foi feita com base nos seguintes critérios: Foram convidados a participarem da pesquisa os alunos do terceiro período do CFO, pelo fato de, estando na fase final do curso, terem opiniões já formadas sobre o tratamento das questões de gênero evidenciadas durante as atividades desenvolvidas. Foram acrescentadas a essa amostra alunas do segundo período do CFO, devido ao fato de haver poucas mulheres no período final do curso. Todos esses alunos e alunas responderam ao questionário enviado voluntariamente.

Como já apresentado ao longo do trabalho, a partir do ano de 2013, a Polícia Militar de Minas Gerais passou a exigir o bacharelado em Direito para os candidatos ao CFO. Por este motivo, 100% dos Cadetes apresentam, pelo menos, o nível superior de ensino.

De todos os Cadetes que compuseram a amostra, 62% (84 pessoas) possuem pós-graduação *lato sensu*, demonstrando assim a mudança do perfil dos policiais militares que estão compondo o CFO. Ainda foi verificada a presença de um militar (1% dos pesquisados) possuidor de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado). Os demais 50 discentes (37%), possuem apenas o bacharelado em Direito, totalizando 50 pessoas.

Para se submeterem à entrevista foram selecionados quatro Cadetes da PMMG, sendo dois homens e duas mulheres. Eles receberam as designações como: Guardiã 01 / Guardiã 02 / Guardiã 03 / Guardiã 04, a seguir estão apresentados os perfis destes Cadetes.

### QUADRO 02 - Perfil dos Cadetes entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Raça	Motivação para entrar para o CFO
Guardiã 01	Mulher	26 anos	Branca	Incentivo de militares na família, estabilidade e projeção na carreira.
Guardiã 02	Mulher	27 anos	Parda	Crescimento profissional e realização pessoal.
Guardião 03	Homem	32 anos	Pardo	Ascensão na carreira e participação na tomada de decisão da Instituição.
Guardião 04	Homem	31anos	Pardo	Ascensão profissional/ser motivo de orgulho familiar.

Fonte: Dados de pesquisa, 2019



Do universo de professores do CFO, foram selecionados para composição da amostra os que lecionam as disciplinas de Defesa Pessoal Policial, Operações de Choque e Técnica Policial Militar, que trabalham diretamente com o “uso da força” e que envolvem “atividade de risco”. Conforme já mencionado, essas disciplinas permitem identificar as discriminações referentes a questões de gênero. Foram três professores, cujas características são apresentadas a seguir.

De acordo com o **QUADRO 03**, verifica-se que todos os professores possuem pelo menos o bacharelado. Eles ainda apresentam qualificações adicionais, que estão diretamente ligadas às disciplinas que lecionam. Cursos como Polícia Comunitária, Grupo Especial Policiamento em Área de Risco (GEPAR) e até mesmo o curso de Direitos Humanos, têm como foco, capacitar os militares com uma visão mais ampla “holística”. Nestes treinamentos os professores são treinados a lidar com todo tipo de adversidades e públicos, assim, há uma expectativa de que os militares capacitados nestes cursos, sejam mais “inclusivos” e tenham uma percepção diferenciada no tocante às relações de gênero.

#### **QUADRO 03 - Perfil dos professores do CFO (entrevistados nesta pesquisa)**

<b>Entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Posto</b>	<b>Funções desempenhadas</b>	<b>Tempo de docência na PMMG</b>	<b>Tempo na PMMG</b>
Operações de Choque	<b>36</b>	1º Tenente	- Comando Tropa de Choque - Comando Turno GER <sup>5</sup> - Chefe de Curso	05 anos	15
Defesa Pessoal Policial	<b>39</b>	1º Tenente	- Coordenador de policiamento - Chefe de curso	04 anos	17
Técnica Policial Militar	<b>34</b>	Capitão	- Coordenador de policiamento - Chefe de Curso - Coordenador de Curso	04 anos	15

**Fonte:** Dados de pesquisa, 2019

Verifica-se que os professores possuem mais de 34 anos de idade, o que já mostra um perfil pessoal de amadurecimento e ao mesmo tempo, nota-se que são profissionais que possuem bastante tempo na corporação, pelo menos 15 anos de PMMG. No tocante ao tempo de docência, os professores possuem pouco tempo nesta prática formal, porém, em conversa com eles e até mesmo pelo desempenho de suas funções profissionais, sabe-se que a função de Tenente Comandante de tropas de Choque, Coordenador de Policiamento, Comando de turno GER e até mesmo a atividade administrativa, “obriga” o oficial da PMMG a ministrar aulas

<sup>5</sup> Grupamento Especializado em Rádio Patrulhamento (GER) – Tropa que tem por atribuição fazer frente à criminalidade violenta (assaltos, explosões de caixa eletrônico, roubo a banco, seqüestro, manifestação e outros).

para os militares sob seu Comando, o que contribui para a prática docente, mesmo que não seja formal, como é na Escola de Formação de Oficiais.

Dois destes professores estão no posto de 1º Tenente, o que demonstra que ele já desempenhou as funções atinentes ao posto de 2º Tenente, que é quando o oficial, essencialmente desempenha as atividades operacionais (serviço realizado no patrulhamento nas ruas e ou atividades específicas, como a tropa de Choque, que também atua no patrulhamento e enfrentamento a grandes tumultos. Um dos professores é Capitão e já desempenhou as atividades operacionais estando, objetivamente, neste quesito de experiência profissional, preenchendo os requisitos, pois foram credenciados para ministrarem aulas, após concorrido processo seletivo de docentes, demonstrando toda sua capacidade técnica de estar a frente desta disciplina. Somado a isso, o militar ainda já vivenciou a prática da disciplina a qual leciona, cumprindo assim a exigência da EFO, de ter experiência prática na disciplina que leciona.

A apresentação do perfil dos professores visa a apresentar as experiências desses profissionais, que terão interferência direta na forma como ministrarão as aulas, bem como em relação ao comportamento do docente em relação às mulheres que fazem parte dos Cadetes e que terão que passar pelo mesmo treinamento a que os homens são submetidos.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica deste trabalho baseia-se no estudo dos seguintes tópicos:

- questões de gênero: conceituação, modalidades e produção científica;
- profissionalização de homens e da mulher nas organizações policiais e militares.

Neste capítulo serão abordados conceitos que tratam de questões que envolvem o gênero, micropolítica das organizações e, em especial, a profissionalização de mulheres e sua inserção na Polícia Militar de Minas Gerais.

#### 3.1 Questões de gênero: conceito e influencia nas relações sociais brasileiras

A seguir serão apresentados os conceitos de gênero, que é um conceito fundamental para poder compreender melhor como esta pesquisa foi desenvolvida.

A partir da década de 1980 a categoria gênero ganhou importância no meio acadêmico e, frequentemente, pesquisas têm sido produzidas nas áreas policiais, por exemplo, como os estudos de Márcia Calazans (2004, 2005), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), Mônica Cappelle (2010), Rosemeri Moreira (2011), Andréa Schactae (2015). São pesquisas interdisciplinares em áreas do conhecimento como o direito, educação, pedagogia, sociologia, filosofia e psicologia

Primeiramente, é importante salientar que há a necessidade de fazer a distinção entre os conceitos de gênero e sexo. A categoria gênero tem sua origem nos estudos feministas que procuravam destacar as diferentes formas de dominação e opressão pelas quais as mulheres eram submetidas em contextos histórico-sociais diversos (JOAN SCOTT, 1990). E uma das principais críticas contemporâneas sobre o tema é Judith Butler (2008). Essa autora questiona 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 atributo natural e cultural dos indivíduos.

De acordo com Judith Butler (2008), o sexo não seria elemento natural. Assim como o gênero, o sexo também é discursivamente e culturalmente constituído. Gênero e sexo, então, podem ser definidos como fenômenos inconstantes e contextuais, à medida que sofrem varia-

ções conforme os diferentes contextos históricos e firmam conexões com aspectos relacionados à raça, classe, sexo e culturas diversas. Nesse sentido, Judith Butler (2008, p. 20) saliente que, “[...] se tornou impossível separar a noção de ‘gênero’ das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida”.

A visão de Judith Butler em relação ao gênero é mais complexa do que algumas outras definições existentes na literatura. Enquanto alguns autores que trabalham o conceito de gênero abordam a temática focando a relação social e a definição de funções com base na diferença entre os sexos, para Judith Butler fatores políticos, culturais e os contextos históricos em que se dão estas relações são determinantes para a definição de “construção” do gênero. Por este motivo, a filósofa e pesquisadora norte americana, Judith Butler, foi utilizada como principal referencial teórico desta pesquisa, no que diz respeito ao conceito de gênero. Portanto, assim como a autora, neste trabalho entende-se que a diferença entre sexo e gênero é relevante

Da mesma forma como ocorrem com diversos outros temas e áreas do conhecimento, os estudos que tratam sobre as relações de gênero também apresentam uma pluralidade de discussões. Isso se explica, possivelmente, pela evolução das definições propostas em relação ao conceito, que é mutável e recebe influências de cada época, do contexto e da realidade local na formação de cada perspectiva (GUACIRA LOURO, 2007).

Partindo do pressuposto de que gênero e sexo não são sinônimos, a socióloga espanhola Maria Izquierdo (1994) explica a diferença entre sexo e gênero como uma forma de “distinguir as limitações e capacidades trazidas pelas características sexuais biológicas, dos padrões de identidade, modelos, posições e estereótipos moldados pelas características sociais, psíquicas e históricas”. A autora entende que estes padrões e modelos são construídos pela sociedade em uma determinada época, definindo e determinando como uma pessoa deve agir naquele contexto.

Corroborando as colocações de Maria Izquierdo (1994), a psicóloga brasileira Marilene Marodin (1997) afirma que o papel de gênero é um conjunto de comportamentos desempenhado na sociedade, relacionado às pessoas de determinado sexo. Desta forma, entende-se que a diferença de sexo distingue biológica e anatomicamente homens e mulheres. Já a diferença de gênero envolve outros elementos de ordem não biológica, como os aspectos psicológicos, sociais e culturais da feminilidade e da masculinidade.

De acordo com Bourdieu (2005), em relação à diferença biológica entre os sexos, parte-se do princípio de que exercem influências na definição de gênero, porém, a ênfase deve ser dada ao caráter social das diferenças entre homens e mulheres. Além disso, há uma espécie de continuidade de algumas práticas reproduzidas ao longo da história que determinam a construção social dos corpos. A partir desta percepção, de que as diferenças sociais devem ser consideradas na construção do gênero, bem como as influências culturais, locais, temporais e sociais, é que se optou por esta linha teórica como referencial para esta pesquisa.

Para Stephan Ball (1997), Sandra Acker (1995), Adla Teixeira (1998) e Adla Teixeira e Marcel Freitas (2010, 2014), gênero não é um conjunto rígido de categorias estruturado unicamente em relação ao masculino e feminino, mulher e homem. Consiste nas relações sociais que são estabelecidas entre as pessoas de forma mais complexa. Para os autores, o gênero é um processo sociocultural, que influencia as identidades sexuais do indivíduo e defini os papéis diferenciados de cada sexo. Por isso, é fundamental a compreensão da interação social para que se esclareça o sentido do termo gênero.

Nos estudos de Adla Teixeira e Marcel Freitas (2014) gênero está inserido em uma rede dinâmica de inter-relações sociais complexas, uma vez que a construção social do que será definida como papel dos sexos, parte das relações que são estabelecidas entre as pessoas.

Em consonância com os estudos citados anteriormente, o antropólogo americano Gayle Rubin (1986) define gênero como “o conjunto de disposições pelo qual uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana e no qual se satisfazem essas necessidades humanas transformadas”. É notório que há um reconhecimento por parte dos estudiosos da diferença biológica entre sexos, no entanto, eles também enfatizam que as construções sociais e as relações entre as pessoas vão influenciar os papéis de gênero, culminando, por exemplo, em expectativas em relação ao que homens e mulheres devem fazer e como devem agir.

Os conceitos sobre gênero apresentam algumas particularidades. Os estudos sobre o gênero que adotam uma perspectiva decolonial não trabalham com características e a realidade vivida por povos brancos, europeus e de uma classe econômica mais elevada (MARIA LUGONES, 2014), (ÁQUILA MIRANDA, 2018). Há, ainda, feministas que trabalham com o conceito de sexo/gênero e se apegam às diferenças sexuais para explicar o gênero, resvalando, às

vezes, pelo essencialismo biológico. Outras feministas afirmam o primado do social e acaba por negar ou, pelo menos, ignorar o corpo, abraçando o essencialismo social.

Existem também divergências. Porém, a socióloga e pesquisadora brasileira. Dra. Heleieth Saffioti (2001), explica que “o único consenso existente sobre o conceito de gênero reside no fato de que se ‘trata de uma modelagem social, estatisticamente, mas não necessariamente, referida ao sexo’ [...] o gênero pode ser construído independentemente do sexo”. O consenso, entretanto, termina neste ponto.

De acordo com o que foi reportado anteriormente, as discussões sobre o conceito de gênero são pautadas em perspectivas questionadoras e divergentes, não havendo consenso entre os estudiosos. Nesta pesquisa, gênero é entendido a partir de uma perspectiva social, em que as relações sociais, as definições de papéis e as diferenças biológicas entre os sexos são consideradas (JOAN SCOTT, 1990, 1994); (ADLA TEIXEIRA, 1998, 2010); (HELEIETH SAFFIOTI, 2001); (JUDITH BUTLER, 2008). E para poder compreender como a questão do gênero é tratada no ambiente policial militar é fundamental a análise sobre as relações que são estabelecidas entre as pessoas neste espaço, especificamente, na formação de novos policiais, que é marcada por fortes relações entre as pessoas e é influenciada pelas expectativas em relação ao sexo biológico.

A historiadora e pesquisadora Dra. Guacira Louro (1995), afirma que o termo gênero passou a ser usado com o propósito de destacar as diferenças entre homens e mulheres, e que não são apenas de ordem física e biológica. Para a autora, a diferença sexual anatômica não pode ser pensada de forma isolada das construções sociais e culturais da qual fazem parte. Dessa forma:

Uma compreensão mais ampla de gênero exige que pensemos não somente que os sujeitos se fazem homem e mulher num processo continuado, dinâmico [...]; como também nos leva a pensar que gênero é mais do que uma identidade aprendida, é uma categoria imersa nas instituições sociais (o que implica admitir que a justiça, a escola, a igreja etc. são “genereficadas”, ou seja, expressam as relações sociais de gênero) (GUACIRA LOURO, 1995, p.103).

Para Carla Garcia (2015), a sociedade brasileira é “muito conservadora, machista e homofóbica”. Verifica-se que há uma tendência de naturalização e aceitação da figura masculina com privilégios na sociedade, como por exemplo, o fato de os homens ocuparem, predomi-

nantemente, lugares de maior destaque do que as mulheres. Além de possuírem estes privilégios sociais, há ainda a existência de uma ordem masculina que tende a cultivar práticas heteronormativas como sendo o mais apropriado socialmente (FÁTIMA CECCHETTO, 2004).

A cientista social brasileira Fátima Cecchetto (2004) critica a noção de uma masculinidade-padrão hegemônica. Segundo a autora, essa masculinidade evidencia a importância do imaginário social brasileiro com relação à sexualidade masculina. Desde a infância, impõe-se uma série de expectativas sociais a respeito do comportamento considerado apropriado aos homens e às mulheres, em que as relações sexuais esperadas são heterossexuais. E caso uma pessoa se apresente fora dos “padrões” estabelecidos nesta sistemática torna-se, frequentemente, alvo de perseguições, como é o caso dos homossexuais. Corroborando este entendimento, Anderson Ferrari; Marcos Souza e Roney Castro (2018, p. 50) afirmam que “um homem se torna homem na medida em que se enquadra ou funciona como homem na estrutura heterossexual dominante” e “qualquer coisa que seja entendida como ameaça a este modelo – gênero e sexualidade – causa medo e ansiedade nos sujeitos”. Esse sentimento seria uma espécie de “medo da homossexualidade”, devido a algumas pessoas entenderem que, perderiam “o lugar que ocupa no gênero, como se a homossexualidade representasse a expulsão ao gênero, ou seja, como se constituísse um terceiro gênero”.

De acordo com Castro; Cruz e Lila (2010, p. 147), “a mulher nos espaços considerados masculinos está marcada por fortes estigmas preconceituosos que as atingem diretamente, de forma que elas se sintam discriminadas e insatisfeitas, buscando assim novos espaços de exercício profissional”. Comumente, as mulheres sofrem algum tipo de perseguição, uma vez que há um papel e lugar já preestabelecidos para ocuparem na sociedade, o que enseja nas discriminações e, até mesmo, atos de violência.

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 (MARTHA NARVAZ e SÍLVIA KOLLER, 2006).

Para Martha Narvaz e Sílvia Koller (2006), algumas práticas de violência contra as mulheres possuem suas origens no patriarcado, quando elas deviam obediência total à figura do homem, começando pelo pai e, posteriormente, o marido.

Compreender o significado de patriarcado é importante para entender o processo de dominação econômica, política, social e ideológica que contribuem para a submissão feminina e, conseqüentemente, para a ocorrência do estabelecimento de papéis e lugares previamente definidos para a mulher. Pode-se entender, então, que o patriarcado é uma forma de organização social na qual as relações são regidas por dois princípios básicos: as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos (MARTHA NARVAZ e SÍLVIA KOLLER, 2006).

Heleieth Saffioti (2005, p.65) salienta que o patriarcado é uma transação entre os “[...] homens na qual a mulher figura como objeto [...], ela não é senão o que o homem decide que seja [...] é o sistema masculino de opressão das mulheres”. Por isso, como conceito, o patriarcado refere-se, notadamente, à sujeição da mulher ao homem, como um direito em que o homem tem sobre a mulher, simplesmente pelo fato de ser homem.

Nadielene Gomes *et al.* (2007) reforçam que nas famílias em que prevalecem a cultura patriarcal, os atributos e os papéis de gênero valorizam o homem em detrimento da mulher. Dessa forma, legitima-se, por um lado, a dominação do homem e, por outro, a inferioridade da mulher. Nesta perspectiva, a mulher é destituída de autonomia e do direito de decidir, inclusive sobre o seu próprio corpo.

Com base nas imposições do patriarcado, a violência e subordinação tornam-se as maiores e piores expressões da dominação masculina sobre a mulher e “[...] paira sobre a cabeça de todas [...] como mecanismo de sujeição aos homens, inscrito nas relações de gênero” (CECÍLIA SANTOS e WÂNIA IZUMINO, 2005, p. 156).

Os apontamentos feitos sobre os impactos do patriarcado permitem afirmar que a sociedade foi estruturada pela dominação do homem sobre a mulher e que o papel social estabelecido para as mulheres é fruto dessa relação. Porém, ao longo do tempo e da história, houve e ainda há muitas ações de resistência por parte das mulheres.



Em relação ao patriarcado, os estudos sobre as organizações policiais militares auxiliam na compreensão de como ainda existem na cultura destas instituições resquícios do patriarcado, como por exemplo, a valorização da figura do “guerreiro mais forte fisicamente”, do mais ágil nas atividades físicas, mais capacitado para as missões que envolvam o risco à vida ou o emprego de força física (HELENA CARREIRAS, 2002). Compreender as influências do patriarcado na sociedade permite identificar como o conceito de gênero foi tratado e vem sendo tratado atualmente, principalmente, no tocante às divisões das tarefas, em que a mulher não recebe o mesmo tratamento que os homens.

Estudos como os de Cleci Favaro (1996), Heleieth Saffioti (1993) e Maria D’Amorim (1989) mostram que o conceito de gênero vem sendo abordado por meio de uma perspectiva histórica desde a década de 1990. Tem-se buscado compreender como mulheres e homens são alocados em papéis sociais, limitando ou proporcionando suas possibilidades na esfera privada e pública. Isto é, estabelecendo o que é pertencente ao homem e o que é da mulher nas variadas esferas sociais e de modos diferentes, como, no âmbito doméstico, nos tipos de trabalho, na hierarquia e dicotomia e, também, em certa complementaridade entre homens e mulheres (HELEIETH SAFFIOTI, 2004, p. 56).

No estudo de Márcia Calazans (2004, 2005); Márcia Calazans, Maria Carvalho e Íris Nascimento (2014, p.22) sobre a “Auto-representações de gênero de alunos e alunas do curso de formação de soldados da Polícia Militar”, observou-se “que a invisibilidade do efetivo feminino, em razão do seu menor número, funciona como um fator limitador na avaliação do desempenho profissional das mulheres nas atividades policiais”. Em razão do reduzido quantitativo de mulheres, elas acabam desempenhando poucas funções “expressivas” durante o curso, o que pode tornar a participação da mulher menos visível aos olhos dos coordenadores de curso.

Diante da relevância das questões que envolvem o gênero neste trabalho, entende-se que é importante delimitar este conceito para poder compreender a sua ligação com as relações sociais e de poder. Os estudos realizados sobre gênero contemplam a ideia de que as diferenças sociais entre homens e mulheres estão relacionadas a uma construção histórica e cultural (que varia no seu tempo, grupo social, etc.), que não depende apenas do sexo biológico, mas de identidades atribuídas culturalmente na e pelas pessoas que vivem em sociedade através dos papéis sociais que assumem. O termo gênero é utilizado para analisar as relações sociais esta-

belecionadas entre homens e mulheres (RAFÂNIA CARVALHO *et al.*, 2013), determinando papéis, lugares, possibilidades e limites para quaisquer pessoas, tanto em suas vidas privadas quanto públicas (ADLA TEIXEIRA, 1998, 2015).

Conforme o pedagogo brasileiro Rafael Severo (2013), a questão de gênero remete a uma tentativa de incorporar na análise aspectos que são socialmente construídos, a partir da observação do que cada cultura define como masculino e feminino, bem como suas atribuições. Trata-se, então, de definições que não são estáticas, mas que sofrem alterações com o passar do tempo.

No campo escolar, Rafael Severo (2013, p.37) afirma que é “percebido que no ambiente escolar ainda há um espaço de acomodação e resistência; apesar da tentativa de rupturas, de romper com paradigmas [...] as garotas ainda aparecem relacionadas às atividades socialmente femininas”. Helder Souza (2017) aborda questões análogas em relação à educação de adolescentes em escolas públicas.

Rafael Severo (2013), Márcia Calazans, (2004, 2005), Mônica Cappelle, (2006) e Helena Carreira (2002) evidenciam que há uma tendência no Brasil de uma continuidade nas práticas para garantir aos homens melhores condições profissionais e acadêmicas se comparadas às mulheres. Toda esta segregação entre mulheres e homens se acirra ao considerar as relações profissionais, acadêmicas e organizacionais, gerando, assim, a necessidade de se discutir as influências ocasionadas pelas micropolíticas.

As micropolíticas das organizações são permeadas por situações de conflitos, disputas, tensões, desacordos, conluios, interesses, acordos e arranjos, visando o poder, fazendo com que as pessoas busquem atender os seus interesses particulares ou do grupo a que pertencem (SANDRA ACKER, 1995); (STEPHEN BALL, 1987, 1993); (ADLA TEIXEIRA, 1998, 2010); (LOUISE MORLEY, 2002). Na seção seguinte o conceito de micropolíticas será trabalhado com maior profundidade. A finalidade é estabelecer uma relação direta entre micropolíticas e relações entre as pessoas influenciadas pelo viés de gênero.

### 3.1.1 Micropolíticas nas relações profissionais e de gênero

No presente estudo o conceito de micropolíticas das organizações foi considerado a partir das definições apontadas no trabalho desenvolvido pelo sociólogo britânico Stephen Ball (1993):

[...] o processo que vincula estas duas facetas da vida organizacional – conflito e dominação – é a micropolítica. [...] Os constrangimentos de poder que as pessoas diariamente enfrentam nas organizações é real. Ele está envolvido nas ações uns dos outros com toda sua ambiguidade e complexidade. [...]. Claramente os processos micropolíticos na organização atuam para inibir a mudança e manter o status quo [...] no que concerne a lutas e conflitos particulares (BALL, 1993, p. 278- 279).

De acordo com Stephen Ball (1993), percebe-se que os processos micropolíticos das organizações tendem a cultivar práticas que inibem as mudanças. A manutenção destas práticas contribui para perpetuar o *status* atual da organização, evitando alteração da forma como esta se encontra estruturada.

Para Melo, Lastres e Marques (2004 *apud* ADLA TEIXEIRA e MARCEL FREITAS, 2014) as micropolíticas que ocorrem entre as pessoas no interior das instituições dão origem ao termo “micropolíticas institucionais”, que são compreendidas como as relações de poder, os valores, símbolos e culturas organizacionais que determinam, definem, limitam ou favorecem as histórias profissionais de homens e mulheres, brancos e não brancos, ricos e pobres. São, portanto, as possibilidades ou cerceamentos dos sujeitos reais nas organizações – públicas ou particulares.

Como demonstrado pelos autores, assim como no interior de qualquer organização, dentro do ambiente militar as micropolíticas que se estabelecem influenciam diretamente nas ações e práticas realizadas por pessoas daquele ambiente. Na esfera militar, em razão do alto grau hierárquico e da presença permanente de relações de poder, as micropolíticas estão fortemente presentes.

Como já pontuado no início desta pesquisa, não se adotou o termo instituição para fazer referência à Polícia Militar, apesar de ser uma instituição social. Considerando a sua complexidade e por apresentar internamente as características e elementos para que ocorram as micropolíticas, o termo empregado neste trabalho foi “organização”.

O termo “organização”, mais especificamente, pensando na micropolítica das organizações, possibilita compreender que cada instituição, embora regulamentada, possui nuances, a sua própria história, os seus contextos que são construídos e reconstruídos, significados e ressignificados pelos indivíduos e grupos. Portanto, o termo micropolítica das organizações considera a maleabilidade, a possibilidade e inevitabilidade de mudanças dentro das coisas instituídas (ADLA TEIXEIRA, 1998),

De acordo com Tassiana Dias (1998), as organizações públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade. Elas podem ser compreendidas como **sistemas dinâmicos, bastante complexos, interdependentes e inter-relacionados** coerentemente, envolvendo informações e fluxos, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. As organizações públicas, por exemplo, cumprem suas funções, buscando uma maior eficiência da máquina pública e um melhor atendimento para a sociedade. É em meio a todos estes sistemas dinâmicos, complexos e interdependentes que as micropolíticas ocorrem, corroborando ou frustrando o idealizado para cada estrutura organizacional.

Serão tratadas a seguir as questões escolares (micropolítica escolar) e a realidade Institucional (micropolítica das organizações). Considerando o escopo da respectiva pesquisa, Adla Teixeira (2010) ao discorrer sobre gênero oferece reflexões sobre como as questões de gênero fazem parte da micropolítica escolar, fenômeno multicausal, que ultrapassa a divisão formal de trabalho e de atribuições no interior das instituições envolvendo a cultura organizacional.

Ainda de acordo com a autora, a micropolítica das organizações preconiza que o ser humano é um agente que tem a capacidade do cálculo, de criar, subverter e inventar em função das circunstâncias e dos movimentos sociais que o rodeiam. Focalizar as organizações, sob o ponto de vista micropolítico, sublinha os processos de negociação, os diversos discursos, relações de poder, disputas e alianças informais.

Sandra Acker e Louise Morley também focam seus estudos nas micropolíticas das organizações. Sandra Acker (1995) ao tratar sobre as organizações escolares, entende que as percepções daquele lugar, parecem aplicáveis para a Escola de Formação de Oficiais (caso do CFO), que por sua vez vivenciam suas micropolíticas, em que se verificam, igualmente, processos de maximização de poderes e interesses, socializadores e profissionalizantes (STEPHEN BALL, 1987); (ADLA TEIXEIRA, 1998, 2010).

O que foi apresentado por Sandra Acker (1995) encontra similaridade nos trabalhos de Stephen Ball (1987), Adla Teixeira (1998), Maria González (1997), os quais defendem que, como em qualquer outra organização, os policiais estão inseridos em um contexto de relações complexas, em que papéis, expectativas, disputas de interesses e de poder constituem, significam e ressignificam a realidade e sua prática.

Em consonância com estes autores, Maria González (1997) afirma que:

A expressão "micropolítica" se refere aos múltiplos temas relacionados com os conflitos, as lutas, as posições opostas ou não, os lados, as relações mediadas por interesses, o uso estratégico do poder na organização, as dinâmicas de controle e dominação, os acordos, negociações, pactos, etc (MARIA GONZÁLES, 1997, p. 45, tradução nossa).

As afirmações de Maria González (1997) reforçam a ideia de que a micropolítica está diretamente relacionada às tensões existentes entre as relações humanas nas organizações, com o foco nos conflitos, entraves, interesses e sabotagens, ou seja, é um verdadeiro “jogo de poder” que se estabelece visando atingir os objetivos de cada sujeito. Há de se considerar que não só apenas essas relações conflituosas são importantes para a compreensão da micropolítica, mas também é preciso pensar de forma especial sobre outras questões que vão influenciar as relações pessoais e institucionais, como por exemplo, raça, cor, etnia, religião, dentre outras.

No que diz respeito à questão de gênero, Louise Morley (2002), com experiências na África e Europa, afirma que o conceito de micropolítica passou a fazer parte dos estudos organizacionais nos anos de 1980. Nesse sentido, foram feitos apontamentos de que há um subtexto de vida organizacional no qual interesses conflitantes, ressentimentos, tensões, conflitos e desequilíbrio de forças influenciam as transações nas instituições.

Para Louise Morley (2002, p. 59-60), a micropolítica está relacionada com a influência, as redes, coligações, estratégias políticas e pessoais para mudar ou bloquear uma determinada mudança. Envolve rumores, fofocas, sarcasmo, humor, negação, “farpas” e construção de alianças. Assim, esta definição demonstra que elementos subjetivos e que estão relacionados às relações entre as pessoas, como os ressentimentos, conflitos, humor e “farpas”, são definidores para existência das micropolíticas.

Como bem pontuado por Louise Morley (2002, p.60), há de se considerar que os primeiros teóricos que estudaram as micropolíticas “ignoraram o gênero, raça, classe social e sexualidade como aspectos importantes da continuidade e mudança dentro das relações de poder e discursos competidores nas organizações”. A autora ainda pontua que em abordagens anteriores, os teóricos quando tratavam de micropolítica que incluía gênero, as experiências das mulheres eram vistas como uniformes, esvaziando as diferenças de classe, “raça” e sexualidade.

Porém, na abordagem de Louise Morley (2002), as questões de gênero são e devem ser consideradas, uma vez que estão diretamente ligadas em toda a “trama” das relações de gênero e micropolíticas. O fato de ser mulher em uma organização policial é o suficiente para criar uma condição que possa prejudicar as relações da mulher neste espaço, tendo em vista os jogos de poder.

Após as conceituações dos autores já citados, a Polícia Militar, assim como qualquer outra instituição, precisa ser compreendida enquanto uma instituição com organizações, ou seja, influenciada por relações internas de seus integrantes (pessoas/grupos) e das peculiaridades da rotina diária. Certamente, há questões macros que definem estas rotinas. Mas, a reinterpretação, a execução ou resistência a estas determinações ocorrem como em qualquer outro local de trabalho. Nessa perspectiva, para esta pesquisa será considerada a micropolítica escolar, uma vez que o estudo se deu na Escola de Formação de Oficiais de Minas Gerais, sob a ótica das relações de gênero.

Mais especificamente, ao investigar sobre organizações escolares, Adla Teixeira (1998) definiu a micropolítica enquanto campo em que grupos ou indivíduos disputam e buscam maximizar os seus interesses para garantir determinados e variados poderes. E internamente em uma corporação policial militar, as disputas de poder são marcadas seja por conflitos que envolvem funções, melhores serviços, carreira, ou mesmo, entre homens e mulheres. Conforme Helena Carreiras (2002), há ainda disputas por superação do sexo, em que o homem por ser detentor de maior força e vigor físico se comparado à mulher, disputa por uma hegemonia interna, reafirmando seu papel de se considerar mais apto ao enfrentamento de situações perigosas.

Logo, o conceito de micropolítica das organizações ajuda a compreender melhor as relações de gênero no interior da escola, ambiente que não é neutro, já que:

Qualquer organização possui seu sistema de regras (algumas veladas, outras explícitas), que influenciam fortemente as ações da comunidade profissional (docentes) e acadêmica (discentes). A ideia de uma escola estática onde um diretor manda e professores obedecem ou onde professores mandam e alunos obedecem é bastante inocente. (...). Nas escolas, seus indivíduos (e grupos) negociam diariamente suas realidades, ambicionando conquistas materiais ou ideológicas, enfim, estratégias de sobrevivência (ADLA TEIXEIRA, 2010, p. 91).

As micropolíticas das organizações são tão relevantes e importantes em organizações permanentes como as polícias, que vários estudos foram realizados como: Laudicéia Oliveira e Ana Costa (2002); Márcia Calazans (2004, 2005); Acácia Hagen(2005); Alexandre Rosa, Mozar Brito e Flávio Oliveira (2009); Mônica Cappelle (2010); Mariana Castro e Raquel Franco (2011); Isabela Rosa (2012); Marcos Souza (2012). Estes estudos são marcados pela presença das micropolíticas das organizações que influenciaram diretamente nas relações entre os indivíduos das organizações policiais.

Ter como referencial esta dinâmica da micropolítica nas relações de gênero é importante, pois no interior de uma escola militar, como a Escola de Formação de Oficiais, as estratégias de sobrevivência para alcançar melhorias e ou benefícios profissionais ocorrem com frequência, e tornam-se imprescindíveis para analisar uma série de questões.

Nesta seção da pesquisa foram apresentados autores que trabalharam diretamente com o conceito de micropolíticas. Assim, optou-se nesta pesquisa por utilizar como referencial os autores Louise Morley, Stephen Ball, Sandra Acker, Maria González e de Adla Teixeira, por considerar que os conceitos utilizados pelos autores mencionados abordam a temática de forma mais completa, inclusive, considerando o gênero como elemento das micropolíticas.

### **3.2 Os papéis sociais e profissionais atribuídos a mulheres e homens, respectivamente, no Brasil**

Para falar sobre papéis sociais e profissionais, femininos e masculinos no contexto brasileiro, é necessário fazer uma breve abordagem às questões de gênero. Pelo que foi abordado neste capítulo, o gênero é construído e influenciado conforme as práticas sociais, políticas, culturais em que vivem os indivíduos, além das relações que são estabelecidas entre as pessoas

Além das influências sociais estruturam os papéis de gênero, a condição física também será considerada nesta pesquisa.

Joan Scott (1994) define que gênero é uma percepção sobre as diferenças sexuais hierarquizadas, engessada e dual. Joan Scott não nega que existem diferenças entre os corpos sexuados. O que interessa para a autora são as formas como se constroem significados culturais para essas diferenças, posicionando-as dentro de relações hierárquicas. Ela define o “sistema de sexo/gênero” como sendo “um conjunto de arranjos através dos quais, a sociedade transforma a sexualidade biológica em produto da atividade humana”.

Para Joan Scott a análise da dinâmica da “atividade humana” sugere que o masculino e feminino não são características inerentes ao ser humano, mas são construções subjetivas de cada uma das espécies humanas. Não há, portanto, uma negação da diferença biológica entre os sexos. Em conformidade com Joan Scott, Maria Araújo (2005) propõe que as características de mulheres e homens não são natas, mas decorrem de construções sociais e das relações estabelecidas entre as pessoas.

Nesta perspectiva, reconhecendo que de fato as construções sociais e as relações estabelecidas entre as pessoas interferem na definição de papéis atribuídos a homens e mulheres, Joan Scott (2000) afirma que o mundo está influenciado por concepções e tradições filosóficas ocidentais, que em sua essência, construíram o mundo de maneira hierarquizada, estabelecendo universos masculinos e especificidades femininas.

Simone de Beauvoir (1980) considerava que o gênero é “produto” de uma formatação social e do desempenho de papéis. Da mesma forma, ao tratar sobre as relações entre os sexos, Joan Scott (1990) afirma que “estas são construídas socialmente”. E, no Brasil, Guacira Louro (2007) também considera que o gênero é diretamente influenciado pelas relações entre as pessoas e por práticas sociais que vão moldar o gênero para aquela localidade e contexto. Entretanto, Joan Scott critica não haver explicação de “como as relações sociais são construídas e porque são construídas de forma desigual privilegiando o sujeito masculino”. A crítica da autora recai sobre um ponto bastante peculiar, ao afirmar que alguns autores se limitaram a dizer apenas que as relações são construídas socialmente, mas “não dizem como funcionam ou mesmo como mudam, assim chega à conclusão que só essa constatação, não tem força suficiente para integrar ou mudar os paradigmas históricos existentes” (SCOTT, 1990: 11-12). Os estudos de Joan Scott (1990, 1992, 1994, 2000) agregam ao conceito de gênero um novo elemento que vai influenciar a definição de “relação de gênero”, pois articula a noção de construção social com a noção de poder. Joan Scott (1994, p. 13 grifo nosso) diz que gênero:



[...] tem duas partes e diversas subpartes. Elas são ligadas entre si, mas deveriam ser distinguidas na análise. O núcleo essencial da definição repousa sobre a relação fundamental entre duas proposições: **gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e mais, o gênero é uma forma primeira de dar significado às relações de poder.**

Em síntese, para Joan Scott (1994, p. 13) "essa perspectiva de gênero é constituída por relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, que por sua vez, se constituem no interior de relações de poder". As colocações de Joan Scott dialogam bem com a literatura que trata sobre as micropolíticas das organizações, que consideram a existência de conflitos presentes nas relações estabelecidas entre as pessoas em uma mesma organização, gerando "conflitos de interesses e disputa pelo poder" (ADLA TEIXEIRA, 2010).

Estas relações podem ser estabelecidas de maneira informal, por meio de negociações, disputas e alianças (ADLA TEIXEIRA, 2010), que somadas às circunstâncias sociais e culturais vão contribuir para definir os papéis a serem desempenhados por homens e mulheres na organização.

Estes papéis podem ser assumidos com os propósitos de se alcançar algum objetivo específico e/ou interesse particular, pois, as micropolíticas das organizações são aquelas relações e ações que ocorrem no ambiente organizacional e que não estão escritas e nem "chanceladas" formalmente. Porém, de maneira informal é capaz de criar mecanismos de supressão, segregação, discriminação, preconceito ou induzir os integrantes do grupo a adotarem comportamentos para se "enquadrarem" na realidade criada pelos membros da organização. Ainda, estas adequações de comportamento podem refletir na assunção de papéis de gênero, até mesmo para perpetuar práticas cultuadas pela organização (ADLA TEIXEIRA, 2010).

A discussão sobre papéis femininos e masculinos é fundamental para a compreensão de alguns pontos específicos que vão nortear a análise destas questões (papéis) e que serão apresentados a seguir.

Para Teresa Negreiros e Terezinha Carneiro (2004, p. 34), respectivamente da área do direito e da psicologia, "não existe um conteúdo universal para os papéis de gênero, pois estes são construções históricas, sociais e culturais". É exatamente sob esta perspectiva de análise que serão realizadas reflexões sobre as mudanças de tais papéis que ocorreram nos últimos tempos.

Segundo os sociólogos Peter Berger (austríaco) e Thomas Luckmann (esloveno) (1999), o indivíduo conhece o papel dos outros e neste processo compreende o seu papel, ou seja, apreende sua personalidade através de uma atitude reflexa. A consolidação dos papéis sociais é entendida como tipificações de condutas socialmente objetivadas. Assim, entende-se que o papel é como um conjunto de orientações apresentadas em um determinado meio social, como se fosse uma espécie de comportamento esperado a ser praticado por mulheres e homens.

Para o antropólogo e sociólogo canadense, Erving Goffman (1975), o desempenho do “papel social” pode ser compreendido como atores que se utilizam de representações para causar uma impressão ao público. Seria uma espécie de representação social, em que as pessoas agiriam de acordo com os papéis que lhes foram atribuídos, apresentando sua performance dentro do “teatro da vida em coletividade”.

Partindo da ideia de que o papel social é desempenhado como se fosse uma representação performática de um ator<sup>6</sup>, verifica-se que as pessoas tendem a adequar-se à realidade em que vivem, muitas vezes, representando papéis que lhes foram “determinados” pela sociedade.

Em suas rotinas, como formas de convencer o público, as pessoas utilizam vários recursos para mobilizar os elementos à sua volta, seja por meio de roupas que estão vestindo, o modo de gesticular e falar ou o ambiente em que está inserido. Nesta comparação, Erving Goffman (1975) propõe que os “atores sociais” devem cumprir o seu papel, agir de acordo com as normas e regras coletivas que vão balizar o comportamento de determinado grupo. Para Erving Goffman (1975), agindo com uma performance semelhante ao ator teatral, o “ator social” deve representar seu papel social, “um conjunto de deveres e representações pré-estabelecidas a certas posições sociais”.

Dentro da perspectiva de Erving Goffman (1975), os papéis estão diretamente influenciados por uma série de “condutas” e “imposições” sociais que impulsiona as pessoas a se comportarem e agirem de acordo com as regras daquela sociedade, bem como a desempenharem papéis sociais previamente estabelecidos para aquele grupo. Assim, ao se falar em papéis de gênero, é importante considerar que o desempenho do papel atribuído a homens e mulheres será de

---

<sup>6</sup> Artistas que encenam peças teatrais ou telenovelas, representando papéis de ficção.

acordo com a sociedade em que vivem, seguindo as “prescrições sociais” a que estão submetidos.

Teresa Negreiros e Terezinha Carneiro (2004, p. 34) afirmam que “os papéis masculino e feminino configurariam tipificações do que seria pertinente ao homem e a mulher num dado contexto”. As autoras expõem que estes papéis desempenhados por homens e mulheres, “englobam aprovações, restrições e proibições que seriam apreendidas e transmitidas ao longo de gerações e durante o percurso da vida, do bebê ao idoso”.

Compreende-se, então, que há uma sincronia e convergência de entendimentos por parte dos autores utilizados nesta pesquisa. Em seus trabalhos estão presentes os conceitos de “gênero”, “papel social”, “relação de poder” e “papel de gênero”, as interações sociais e a compreensão de que os comportamentos adotados e as relações que são estabelecidas são influenciados pelo convívio social, aprendidas ao longo da vida e, ainda, que recebem “prescrições” a serem seguidas. Em resumo, os conceitos citados anteriormente recebem influências do poder simbólico estabelecido nas relações pessoais, da interação social, das regras preestabelecidas do grupo e são aprendidas e moldadas ao longo da vida (PETER BERGER, 1999).

Sobre o papel das mulheres e dos homens, Teresa Negreiros e Terezinha Carneiro (2004), afirmam que está sujeito a “aprovações, restrições e proibições que seriam apreendidas e transmitidas ao longo de gerações”. As afirmações das autoras reforçam o que foi dito por Peter Berger (1999), de que os papéis desempenhados na sociedade são aprendidos e vão sendo moldados de acordo com as regras sociais. Partindo desta perspectiva, as colocações de Peter Berger (1999) foram adotadas para compreender a realidade que foi investigada nesta pesquisa.

Importante destacar que as questões de gênero, assim como o desempenho de papel social por homens e mulheres, são discutidas e abordadas com bastante frequência em várias áreas do conhecimento como a sociologia, filosofia, educação, direito, antropologia, ciências sociais dentre outras. Sendo assim, em continuidade à discussão sobre os papéis de homens e mulheres, será dado um destaque especial ao campo da psicologia, que traz contribuições importantes ao tema.

A respeito aos papéis de homens e mulheres existem abordagens tradicionais da psicologia social e da psicologia do desenvolvimento que focalizam a socialização dos papéis, como por exemplo, a teoria da aprendizagem social de Bandura (1971)<sup>7</sup> e a teoria do desenvolvimento cognitivo de Lawrence Kohlberg (1986). Nesta pesquisa, não serão aprofundadas as questões apresentadas por esses autores. De forma bem sucinta, será discutida a capacidade das pessoas aprenderem os papéis que a sociedade espera, bem como o desenvolvimento biológico do indivíduo que receberá várias influências em seu processo de formação e maturação corporal.

Bandura (1971) e Lawrence Kohlberg (1986) afirmam que as diferenças entre meninas e meninos são diretamente influenciadas ao longo de seu crescimento biológico e da sua estruturação psicológica. Estas colocações dos autores reforçam o que foi apresentado no estudo de Terezinha Carneiro (2004) que assim colocou:

[...] as diferenças psicossociais entre meninos e meninas são de certo modo absorvidas, desde tenra idade, porque os agentes socializadores influenciam, através de expectativas, reforços, disposições, atitudes e comportamentos típicos para cada sexo, **uma noção do que é ser homem ou ser mulher, e do que é esperado, permitido, consentido e excluído para tal** (TEREZA NEGREIROS e TEREZINHA CARNEIRO, 2004, grifo nosso).

Existe no meio social uma espécie de “imposição” ou “prescrição” de comportamentos para os sexos. Essas imposições prescrevem o que deve ser aceito para o comportamento de homens ou mulheres, apreciando, determinando e impondo, por vezes, aquilo que se julga “correto”.

Para Teresa Negreiros e Terezinha Carneiro (2004, p. 35), “meninos e meninas inclinam-se mais a imitarem os seus iguais do que os do outro sexo, baseando-se tanto na observação direta, como na interpretação do que percebem como ‘masculino’ e ‘feminino’”.

Nesse sentido, o conceito de *evolução cognitiva*<sup>8</sup> tratado por Lawrence Kohlberg (1992) é interessante, já que traz a perspectiva de que as crianças vão absorvendo e desenvolvendo ao longo da vida aquilo que compreendem como sendo afeto ao gênero feminino e masculino.

---

<sup>7</sup> Outro fator a ser considerado é que a partir de 1990 a homossexualidade deixou de ser considerada uma doença (OMS, 1990), influenciando áreas de estudo, como é o caso da psicologia.

<sup>8</sup> Para o autor a criança e o adolescente não são meros receptores passivos da moralidade da sociedade e da cultura na qual estão inseridos. Mas participam ativamente como sujeitos na construção e desenvolvimento de suas moralidades.

O papel social do sexo é formado ao longo de tempos civilizatórios, aprendido sob várias influências do meio em que se vive, seja pela sobrevivência imediata ou em longo prazo, dentro e entre culturas, sob relações de poder e/ou em estreita relação com as “prescrições” impostas às pessoas (BANDURA, 1971); (LAWRENCE KOHLBERG, 1992). Comportamentos esperados por parte de meninas e meninos acabam sofrendo influências das expectativas sociais, pois existe na cultura social o anseio das pessoas de que os meninos sejam, “fortes, independentes, agressivos, competentes e dominantes”, e as meninas “dependentes, sensíveis, afetuosas e que suprimam seus impulsos agressivos e sexuais” (ÂNGELA BIAGGIO, 1976), (ADLA TEIXEIRA, 2006).

Voltando ao campo da sociologia, de acordo com Peter Berger (1999) o “papel social” é um conceito que determina a função dos indivíduos na sociedade. Ele é formado por meio das interações sociais, ou seja, através da socialização que ocorre entre as pessoas e que vão gerar determinados comportamentos dos sujeitos pertencentes a um grupo. Desta forma o papel social congrega uma gama de comportamentos, deveres, normas e regras para cada indivíduo na estrutura social os quais determinarão diversos padrões sociais. Conforme afirmado por Lawrence Kohlberg (1992), estes papéis podem ser atribuídos ou conquistados durante a vida.

Para os homens as atividades destinadas ao campo público predominam, apresentando maior capacidade de relações pessoais e profissionais, enquanto que para as mulheres foi destinado o campo da vida privada, com atividades voltadas para a família e a casa, reduzindo, assim, sua liberdade de relacionamento e de estabelecimentos de relações profissionais e pessoais. Estariam os homens, então, destinados às atividades da vida profissional, mais dinâmica e externa, e a mulher às atividades de cuidado, que requerem mais afeto, sensibilidade e docilidade (MARIA D´ARAÚJO, 2003). Estes espaços e comportamentos estariam prescritos e propagados, inclusive em materiais didáticos, documentos oficiais do governo brasileiro, por exemplo, em cartilhas pedagógicas utilizadas no ensino básico, entre as décadas de 20 a 50 (ADLA TEIXEIRA e ROCHA. 2006).

Sobre o aprendizado dos papéis de gênero na atualidade, é importante considerar as interferências ao longo do tempo que esses papéis sofreram, influenciados pelas novas configurações sociais que vão se construindo. Lawrence Kohlberg (1992) registrou a importância da interação contínua, isto é, “apesar de as atitudes dos adultos emergirem de uma aprendizagem

infantil inicial, elas configuram, a cada momento, uma reestruturação das concepções e dos valores anteriores”.

Na perspectiva de Lawrence Kohlberg (1992), que é da área da psicologia, para entender a personalidade e o comportamento de alguém é impossível deixar de considerar os relacionamentos estabelecidos ao longo de sua vida com as pessoas responsáveis por sua criação, desde a infância até a adolescência. Deve-se levar em conta que os padrões, as prescrições e as expectativas sociais desempenham um papel fundamental na formação da personalidade do indivíduo, que refletirão nos papéis por eles desempenhados.

Nessa perspectiva, compreende-se que homens e mulheres ao longo de suas vivências vão sendo influenciados pelo convívio social, uma vez que o meio em que vivem estimula uma reorganização das concepções, conforme oportunidades e recompensas. Estas influências, que são aqueles comportamentos em que a sociedade “impõe” como os “adequados” a homens e mulheres, vão se somar a uma série de outros fatores e definir quais as atitudes e comportamentos adotados serão “definidos” como masculinos ou femininos.

Para Raewyn Connel (1997), as “identidades masculinas e femininas configuram-se demarcadas com precisão, o que cabe a um exclui o outro, quer em comportamentos, atitudes, sentimentos, inclinações ou interesses”. Percebe-se que no meio social de fato há uma dicotomia dos comportamentos, pois algumas ações praticadas por determinado sexo acabam por tornar inviável ou inaceitável para ser realizada por outro sexo. Como exemplo, há o dito popular de que as brincadeiras infantis de “brincar de carrinho” é coisa de menino e “brincar de casinha” coisa de menina, evidenciando um tratamento segregador ainda na infância.

Os estudos de Lawrence Kohlber (1986 e 1992) mostram que os papéis de gênero são mutáveis, aprendidos e variam de acordo com as influências exercidas sobre os indivíduos. Para o autor os papéis de gênero são processos cognitivos e de aprendizados de vida, que podem e vão sendo moldados ao longo do tempo, por meio de prêmios, decepções e frustrações, por exemplo. E para este estudo, conforme tratado por Maria D’Araújo (2003) compreende-se, então, que no campo profissional o que deve sobressair é a qualificação e aptidão para o desempenho das atividades e não apenas se ater aos critérios biológicos, que acabam por segregar e, por vezes, prejudicar as vidas das pessoas.

### 3.3 A mulher nas organizações policiais e militares

Até o momento, ainda são incipientes os estudos sobre mulheres nas organizações policiais. Os primeiros estudos datam da década de 1990 e 2000, como por exemplo, Márcia Calazans (2004, 2005), Genivaldo Neves (2008), Alexandre Rosa (2009), Mônica Rodrigues e Anita Santos (2009), Mônica Cappelle (2010). Foram abordadas temáticas como: inclusão das mulheres nas organizações policiais, relações de poder e de gênero no ambiente policial militar, discriminações nos cursos de formação policial, dentre outros. Assim como os estudos sobre as mulheres nas organizações policiais são recentes, a inclusão delas na PMMG também é, ou seja, considerando que a organização possui 245 anos de existência, há 39 anos as mulheres começaram a fazer parte da PMMG.

O estudo apresentado por Cláudia Nogueira (2004) demonstra que atualmente as mulheres passaram a ter maior representatividade no mercado de trabalho. Porém, não é algo pacífico, pois em alguns segmentos tradicionalmente concebidos como específico para os homens, as mulheres têm que agir como se estivessem “desbravando” os caminhos (BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUSUMECI, 2005).

Os estudos realizados por Márcia Calazans (2004) e Mônica Capelle e Marlene Melo (2007) demonstram que, mesmo com algumas mudanças relacionadas às mulheres no mercado de trabalho, elas ainda acabam sofrendo discriminações, preconceitos e, muitas vezes, são submetidas a condições de desigualdade em relação ao homens.

Situações como as mencionadas anteriormente não seriam diferentes nas forças de segurança pública e no meio militar. Estudos têm demonstrado que a participação das mulheres nestas organizações aumentou consideravelmente nos últimos anos. Porém, a cultura no meio policial e militar acaba reforçando a crença de que as mulheres executando essas funções são casos excepcionais (WELBERTE ARAÚJO; SARAH DURÃES, 2010).

Para a autora Andréa Schactae (2011), a resistência na aceitação das mulheres nas forças policiais e militares tem sido explicada pela questão biológica. Na visão de Marlene Melo e Mônica Cappelle (2010), para o desempenho de determinadas atividades é esperado que o profissional apresente características tidas como masculinas, como a força e a virilidade, e comportamentais, como agressividade e habilidade em lutas. E neste ponto a figura da mulher apre-

senta-se como antagônica ao que é esperado, pois ela possui características opostas ao desejado pelo militarismo: sua compleição física, amabilidade, docilidade, sensibilidade e fragilidade, bem como a maternidade (MARCOS SOUZA, 2012). De acordo com Maria D'Araújo (2003), impera no meio policial militar a máxima de que “a mulher é um indivíduo frágil, que requer cuidados”, logo, seria difícil para elas lidarem com o emprego de uso da força em suas atividades operacionais da polícia.

Conforme tratado neste capítulo, as questões de gênero são bem mais abrangentes do que simplesmente focar nos atributos físicos, de ordem exclusivamente biológica. Essa questão é discutida com intensidade no meio acadêmico, pois não se podem definir papéis de homens e mulheres tomando por base apenas estas condições biológicas (SIMONE DE BEAUVOIR, 1980); (JOAN SCOTT, 2000); (GUACIRA LOURO, 2007); (ANDERSON FERRARI; MARCOS SOUZA e RONEY CASTRO, 2018).

Discute-se, ainda, a questão da maternidade que é vista por alguns como um obstáculo para as mulheres ingressarem nas forças policiais e militares. Nos estudos de Helena Carreiras (2002) e Maria Rocha (2018) a maternidade está relacionada à liberdade corporal da mulher, visto que a mulher, caso não tenha pretensões de engravidar, estaria sendo “prejudicada”, tratada com distinção, por uma simples condição anatômica de “ter o potencial da maternidade”. Por isso, Maria D'Araújo (2003) entende que a inclusão das mulheres nas forças policiais e militares deve ser tratada sob a perspectiva da qualificação técnica e não por concepções segregadoras e preconceituosas.

De acordo com o estudo de Maria Rocha (2018) sobre a inserção da mulher nas forças policiais, nota-se um culto aos estereótipos de masculinidade projetados como medida de competência, os quais estabelecem ideais de heroísmo. Esta idealização do herói, com todas as suas qualidades que o habilita a desempenhar este papel, causa uma dificuldade de integração das mulheres e uma resistência à sua participação nestas organizações.

Pelo que foi apresentado na literatura revisada, a presença da mulher nas organizações policiais militares gera situações de “estranhamento”, pois, rompe com a lógica imposta de que aquele lugar é destinado aos homens e a execução de atividades policiais por mulheres tenderiam a ser realizadas com menor efetividade. Porém, de acordo com os estudos de Marcos



Souza (2012), as mulheres desempenham tais funções de maneira exitosa e bastante profissional.

### **3.3.1 A participação da mulher nas forças armadas: questões históricas**

Embora esta pesquisa trate da questão de mulheres e homens na Polícia Militar, é importante recuperar parte do histórico de mulheres nas forças armadas, conforme será apresentado a seguir.

Curiosamente, as polícias militares tendem a se espelhar nas decisões das forças armadas. Neste caso, a inserção de mulheres nas polícias militares ocorreu antes das forças armadas, que no Brasil aconteceu em São Paulo. Estudos sobre a presença de mulheres no ambiente profissional demonstram que com as evoluções que ocorreram ao longo dos anos, foi a partir da década de 1920 que as mulheres começaram ter maior representatividade no mercado de trabalho. No entanto, para Cláudia Nogueira (2004) esta “inclusão” não se deu de maneira ampla e irrestrita para as mulheres.

Os estudos de Luciana Dias e Fabrício Rosa (2014) mostram que a mulher, de uma forma geral, ainda sofre discriminações e segregações profissionais. Em vários ambientes de trabalho as mulheres têm sua entrada restrita e/ou dificultada. Como exemplo, organizações tradicionais como a Igreja Católica, Forças Armadas e Polícias Militares são pouco abertas à inclusão das mulheres em postos de poder de decisão e de maior status social.

O trabalho de Vitor Almeida (2015) demonstra que as forças militares e policiais têm apresentado evoluções quanto à abertura de seus quadros às mulheres. Nas forças armadas, que é uma profissão que hipoteticamente demanda força física e mental, as mulheres, ao longo do tempo, obtiveram ganhos significativos. Veja a seguir, no **QUADRO 04** a inclusão das mulheres nas forças armadas pelo mundo:

**QUADRO 04** - Mulheres nas Forças Armadas nos países membros da OTAN

País membro da OTAN	Primeira vez que foram incorporadas	% em relação ao total das Forças Armadas do país em 2000.	Total em 2000
Alemanha	2000	2,8	5.263
Bélgica	1977	7,6	3.202
Canadá	1951	11,4	6.558
Dinamarca	1946	5,0	863
Espanha	1988	5,8	6.462
Estados Unidos	1970	14,0	198.452
França	1951	8,5	27.516
Grécia	1979	3,8	6.155
Holanda	1988	8,0	4.170
Hungria	1996	9,6	3.017
Itália	2000	0,1	438
Luxemburgo	1987	0,6	47
Noruega	1985	3,2	1.152
Polónia	1999	0,1	277
Portugal	1988	6,6	2.875
Reino Unido	1992	8,1	16.623
República Tcheca	1985	3,7	1.991
Turquia	1955	0,1	917

**Fonte:** Annual Review of Women in NATO's Armed Forces, Summer 2001- (Adaptado por Vitor Almeida, 2015)

De acordo com os dados acima, o primeiro país a autorizar a contratação de mulheres nos quadros das Forças Armadas foi a Dinamarca, no ano de 1946, passando então a França e o Canadá a permitirem a incorporação de mulheres em suas fileiras militares em 1951.

No caso brasileiro, o histórico da presença/entrada de mulheres nas Forças Armadas se deu em um período mais tardio, vindo a ocorrer apenas no ano de 1980. Como mencionado acima, posterior, foi posterior à inclusão de mulheres nas polícias militares.

Vitor Almeida (2015, p. 13) apresenta, ainda, a inclusão de mulheres nas Forças Armadas do Brasil, explicitando o ano e a organização que as mulheres passaram a integrar. Estas informações estão apresentadas no **QUADRO 05** a seguir:

**QUADRO 05** - Admissão das Mulheres nas três Forças Armadas

Força	Marinha	Exército	Força Aérea
Ano de Admissão	1980	1992	1982
Quadro/Corpo	Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha	Quadro Complementar de Oficiais	Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica
Marco Legal	Lei n. 6.807, de 1980.	Lei n. 7.831, de 1989.	Lei n. 6.924, de 1981.

**Fonte:** Adaptado pelo autor / fontes digitais online - sítios eletrônicos das Forças Armadas e do Planalto - 2018.

No caso da Polícia Militar, enquanto força auxiliar e reserva do exército, como previsto no artigo 144 da Constituição Federal brasileira, tende a ser signatária de algumas práticas adotadas pelo Exército brasileiro. Porém, conforme demonstrado no estudo de Lívia Alves (2011), no Brasil, a inclusão da mulher nas forças policiais se deu na década de 1950 na Polícia Militar de São Paulo, em um período bem anterior ao ano 1980, quando as forças armadas passou a permitir a inclusão de mulheres.

Conforme demonstrado por Vitor Almeida (2015), países como Dinamarca, Canadá e Bélgica permitiram o acesso das mulheres às suas Forças Armadas bem antes do Brasil. O exemplo de outros países na inclusão de mulheres nas forças armadas não serviu de motivação para que a inclusão delas acontecesse no Brasil. Isso demonstra que a participação das mulheres em forças militares e policiais enfrenta grandes desafios há bastante tempo, explicitando que a questão de gênero para estas organizações é ainda um fator limitador. Sobre a desigualdade no tratamento em relação ao gênero como fator limitador à isonomia entre mulheres e homens será apresentada uma discussão mais profícua na **seção 3.4**.

### **3.3.2 A profissionalização da mulher nas organizações policiais e militares**

De acordo com estudos de Lívia Alves (2011), a inclusão de mulheres na carreira policial militar é um fenômeno que, no Brasil, iniciou na década de 1950 em São Paulo, vindo a ocorrer em Minas Gerais, somente em 1981. De acordo com Márcia Calazans (2004), a entrada

das mulheres nas forças policiais militares traz a marca de uma nova política social, fruto dos movimentos de defesa dos direitos da mulher e da evolução do modelo da organização policial.

De acordo com Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), a presença de mulheres nas polícias ostensivas está associada ao desejo das mulheres de se tornarem donas de seu destino, construindo uma carreira diferente da que foi reservada a elas durante séculos, voltada para o cuidado da casa e dos filhos. Segundo a autora, as “novas” concepções de segurança pública mostraram-se orientadas para os cuidados, a prevenção, a mudança de imagem junto à população e o encontro de mulheres dotadas de condições necessárias à implementação deste novo modelo. Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) mostraram que as mulheres, partindo da necessidade das organizações policiais mudarem sua imagem junto à população, ganharam força para inclusão nas polícias, além de maior representatividade, até então, era inexistente.

A psicóloga Márcia Calazans (2014) considera que as mulheres parecem estar se beneficiando da lógica institucional de humanização e inclusão de mulheres na política, uma vez que ingressam na organização militar através de habilidades previamente construídas no seu processo de socialização na família, na escola e nos mais diversos grupos. Tal aspecto pode ser observado por meio das características que as mulheres desenvolveram como eficiência na tomada de decisão, tranquilidade nas negociações, respeito ao outro, dentre outras. Com isso, elas estão passando a atender ao “novo perfil” do policial, na busca de uma polícia de aproximação.

De acordo com os trabalhos de Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), na atualidade, nota-se uma associação entre a profissionalização do trabalho policial e o ingresso de mulheres nas organizações policiais e militares, uma vez que se defende a existência de uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, atendendo a exigências advindas das transformações pelas quais vem passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho.

Para Márcia Calazans (2005, p. 29), mesmo figurando como minorias, em uma organização que tende a valorizar o paradigma da masculinidade, as mulheres introduzem a “lógica da diferença, pois produzem desacomodação, desestabilização e desorganização interna nessas organizações, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida”.

Ainda de acordo com a autora, o maior impacto da inserção feminina na Polícia Militar parece ser a introdução da lógica da diferença, no que confere um possível aproveitamento para se pensar em uma nova polícia, para que a ética da diferença nos currículos e na formação da cultura policial seja incorporada. Ao mesmo tempo, os conflitos para as promoções de homens e mulheres e suas alocações ao longo de suas respectivas carreiras são, também, barreiras informais para que a inclusão feminina aconteça efetivamente.

Estudos como os de Luiz Soares (2001), Sílvia Listgarten (2002), Márcia Calazans (2004), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), Mônica Capelle (2006), Livia Alves (2011) mostram que a inserção feminina parece não ter sido ainda plenamente explorada pelas organizações, tampouco pelas entidades responsáveis pela gestão da segurança pública, apesar de trazer novas possibilidades para pensar a ação da polícia. Na perspectiva da cidadania, essa inserção dá visibilidade às questões de gênero e promove a ética da diferença nos currículos de formação e na ação policial.

Desta forma, os estudos nas áreas policiais têm mostrado que mesmo com a inclusão das mulheres nestas organizações, ainda há o que ser “explorado” para a real efetivação das mulheres aconteça, permitindo que elas ocupem as várias funções de acordo com sua qualificação técnica e não apenas por sua condição de gênero (MARLENE MELO e MÔNICA CAPPELE, 2007).

Estudos como o de Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005, p. 118) mostram que a entrada das mulheres nas polícias significou “uma complexa alteração na constituição e funcionamento das Polícias Militares, como forma de ‘despir por completo os resquícios do passado ditatorial’ dessas organizações, implementando uma nova realidade nas forças policiais.

A seguir, será discutido, especificamente, o processo de “entrada” das mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais, uma vez que “a inclusão das mulheres na PMMG é um dos motivos que promoveu e promove as mudanças na organização policial militar” (LÍVIA ALVES, 2011, p. 55).

### 3.4 A desigualdade de gênero: uma breve contextualização

As relações de gênero e relações de poder apresentam entre si pontos convergentes, havendo disputas diretas no convívio social e coletivo entre mulheres e homens (SILVANA SANTOS e LEIDIANE OLIVEIRA, 2010). Especificamente nas organizações policiais e militares a disputa por poder é algo presente e constante. E, estas disputas por poder entre homens e mulheres são ainda mais intensas. E no que diz respeito às mulheres, a disputa tende a ser mais acirrada, dada as influências das micropolíticas das Organizações (ADLA TEIXEIRA, 1998; LOUISE MORLEY, 2006; STEPHEN BALL, 1997).

De acordo com Adla Teixeira (1998), Louise Morley (2006) e Stephen Ball (1997), as políticas organizacionais estão positivadas e construídas, sendo de conhecimento das pessoas do grupo de maneira formal. As regras, doutrinas e comportamentos coletivos são conhecidos pelos integrantes das organizações por meio de documentos e pela própria dinâmica organizacional. Porém, de acordo com as autoras, o que não está escrito nos regulamentos e não é repassado formalmente pela organização, mas possui grande influência sobre as pessoas é o que eles chamam de “micropolítica das organizações”. Estas podem ser entendidas como as relações estabelecidas entre as pessoas no interior de uma organização, e que influenciarão o comportamento e as condutas das pessoas.

Para Adla Teixeira (1998) essas micropolíticas podem ocorrer por meio de tratamentos diferenciados em relação às pessoas, “piadas”, discriminações, ruídos de comunicação popularmente conhecido por “fofocas”, dentre várias outras práticas que vão afetar os integrantes das organizações, podendo, inclusive, , dificultar o acesso a cargos superiores. Nesse sentido, Marlene Melo e Mônica Capelle (2010, p.78) afirmam que essas dificuldades enfrentadas por mulheres criam uma barreira “com base no gênero e não na qualificação da profissional”, e que estas práticas visam à “manutenção das desigualdades como forma de opressão, estando presente em brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagens utilizadas”.

O entendimento destas micropolíticas organizacionais possibilita melhor compreender as disputas entre os Cadetes, no que tange também às desigualdades de gênero e na polarização de beneficiados em oposição a um grupo segregado. Como foi evidenciado anteriormente, nenhum poder advém de um princípio universal, de questões biológicas e físicas. Para Sirley

Tedeschi (2012), o poder deve ser legitimado e consolidado por meio de um conjunto de construções simbólicas.

Conforme Sirley Tedeschi (2012), as disputas ocorridas entre os discentes, de uma forma geral, são influenciadas por aspectos biológicos. Para Raewyn Connell (1995) é característico dos homens apresentarem comportamento competitivo. E, de acordo com Márcia Calazans (2004), essa competição aumenta ainda mais quando está relacionada ao desempenho de homens e mulheres nas provas físicas militares. Diante destas questões, destaca-se que na PMMG, como forma de reduzir as disparidades no aspecto físico entre homens e mulheres, os índices do “Treinamento Físico Militar” são diferenciados por sexo, conforme previsto nos regulamentos internos da organização (ANEXO A).

Na grande maioria dos casos, o tratamento diferenciado para mulheres na polícia é reconhecendo a diferença biológica entre os sexos e respeitando o *princípio da individualidade biológica* das pessoas. De acordo com o educador físico Manoel Tubino (1984), “o *princípio da individualidade* biológica diz que cada organismo reage de formas diferentes ao mesmo estímulo aplicado, gerando adaptações específicas”. Para o autor, o indivíduo é “formado por uma somatória de características genéticas, composição corporal, composição das fibras musculares, dentre outras”. Desta forma, é coerente que se trate de forma diferente determinado sexo, haja vista as distinções e o fato de ser cientificamente comprovado que a composição corporal dos indivíduos não é igual. Neste sentido, não se afirma aqui qualquer grau de inferioridade ou superioridade entre os sexos, mas, sim, que há uma individualidade biológica.

Os estudos de Manoel Tubino (1984), a partir da perspectiva da diferença entre os sexos, mostram que mulheres e homens seriam distintos, convalidando o pensamento de que “as pessoas possuem um caráter universal e biologicamente determinado pela natureza, com características específicas que determinariam o papel a ser desempenhado por cada sexo na sociedade”. A visão do autor trata apenas da condição biológica, sem considerar que na perspectiva de gênero, os fatores biológicos são considerados, porém, os papéis desempenhados por cada gênero são construídos socialmente, com interferências de ordem cultural, política, relacional, dentre outras. Para Sirley Tedeschi (2012), reconhecer estas diferenças entre mulheres e homens justificaria a adequação de tratamentos dados aos indivíduos.

Reconhecer as diferenças entre os sexos é fundamental para que haja uma preparação organizacional para lidar com ambos os públicos em seu efetivo, pois as organizações militares ain-

da possuem uma forte característica masculina (PAOLA LOPES, 2011). Maria D'Araújo (2003), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) afirmam que as mulheres, para alcançarem novas posições dentro de uma estrutura hierárquica de uma organização, encontram maior resistência e dificuldade, pois, ainda existe uma espécie de “expectativa de funções”, ou seja, atribuições que seriam destinadas especificamente às mulheres.

Para Martha Narvaz e Sílvia Koller (2006) e Nadielene Gomes *et al.* (2007), das mulheres se espera “delicadeza, sensibilidade, passividade, subordinação e obediência”, além de desempenhar os papéis e obrigações do lar. Para os homens estão destinadas as atividades no mercado de trabalho profissional e da competição, por exemplo.

No Brasil mudanças têm acontecido em relação à participação da mulher no mercado de trabalho. Por exemplo, houve um crescimento da mulher na ocupação de espaços e funções que até pouco tempo eram majoritariamente ocupadas por homens. Porém, estas mudanças ainda não foram suficientes para mudar a real situação das mulheres no mercado de trabalho.

Regina Madalozzo (2013) mostra que as promoções e a ascensão na carreira da mulher executiva não têm acompanhado a mesma linha evolutiva. O que pode ser percebido é que mesmo com uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, as funções principais e de maior “relevância e *status*” social ainda estão confiadas aos homens (SCHERER, 2008).

De acordo com Maurício Serafim e Pedro Bendassoli (2006), no tocante às áreas de atuação profissional da mulher, estas têm se diversificado, com atuações na construção civil, áreas policiais, condução de veículos pesados e outras. Flávia Biroli e Luiz Miguel (2015) apontam que mesmo havendo a participação das mulheres em áreas até pouco tempo ocupadas exclusivamente por homens, atualmente perdura a contradição entre o aumento da participação da mulher em diversas áreas (postos de trabalho) e as forças contrárias que insistem em manter as limitações que impedem a igualdade de oportunidades para mulheres e homens.

Para alcançar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, um longo caminho ainda será percorrido. Os preconceitos levam à discriminação contra a mulher, constituindo-se em um dos maiores fatores que impedem a ascensão delas em grandes organizações (STOCKDALE; LEONG, 1994). Esta afirmação foi feita há 26 anos, porém se mantém atual e expressa o que de fato deve ser superado na atualidade para que um dia mulheres e homens sejam tratados de forma isonômica em relação às oportunidades trabalhistas. Mas, para além



de uma condição simbólica (preconceitos), há ainda que se considerar as condições materiais para que estas mulheres consigam ingressar, permanecer e obter sucesso no mercado de trabalho.

### **3.5 Gênero como fator determinante para assunção de papéis profissionais**

Atualmente a sociedade se apresenta de forma bastante dinâmica. Os papéis desempenhados pelos atores sociais estão em constante mudança e evolução, influenciados pelos mais variados fatores, como localidade, contexto histórico, ambiente organizacional e outros (EDUARDO MARTINS, 2010). Logo, a evolução dos papéis desempenhados pelas pessoas é um aspecto importante para a análise que será apresentada a seguir.

De acordo com Rafael Severo (2013), ao tratar sobre os desafios do ambiente escolar na educação a escola deve estar preparada para enfrentar situações de aviltamento da condição humana, no que tange às possibilidades oferecidas ao ser homem e mulher, pois o ambiente escolar no qual ocorrem as discriminações e/ou tratamentos sexistas, pode prejudicar o desempenho do aluno e a sua permanência na escola.

Conforme abordado no início deste capítulo, gênero não se limita às diferenças entre composição biológica corporal, ou seja, há que se considerar as relações existentes entre as pessoas. Para Rafael Severo (2013), o uso deste conceito de gênero permite deixar de lado a ideia de que a natureza é a responsável pela grande diferença existente entre os comportamentos e lugares ocupados por homens e mulheres na sociedade.

De acordo com Guacira Louro (1999), os fatores sociais e culturais influenciam diretamente nas definições e expectativas de papéis de homens e mulheres. E somado a isso, as relações que se estabelecem entre estes indivíduos influenciam diretamente em seus comportamentos sociais. No ambiente escolar, há constantes conflitos e disputas protagonizadas por homens e mulheres enquanto estudantes (ADLA TEIXEIRA, 2010). E o curso de formação de oficiais não escapa desta realidade, por ser, igualmente, um *locus* de saber.

Noutros ambientes profissionais, por exemplo, quanto à presença de mulheres em áreas acadêmicas como a física e a educação física, fica evidente que as relações estabelecidas entre os sujeitos nas organizações são orientadas por relações de poder e lutas para a maximização

de valores e interesses. Para Adla Teixeira (1998, 2010) e Louise Morley (2006), as relações estabelecidas entre as pessoas possuem a capacidade de fomentar disputas por poder, oportunidades profissionais ou, ainda, para satisfazer algum interesse pessoal, o que permite acirrar as disputas no ambiente em que convivem.

De acordo com Adla Teixeira (2010, 2015), onde há competição por patentes, as lutas por poderes se manifestam de diferentes formas, podendo ser através de piadas, atitudes autoritárias e fofocas, de preconceitos e estereótipos já reconhecidos pela sociedade, como os raciais, sexuais, de gênero, de classe, de orientação sexual, dentre outros.

De acordo com o que foi mencionado anteriormente ao retomar as questões históricas, as mulheres sofreram uma grande discriminação ao longo do tempo. De acordo com estudos de Ângela Araújo (2001-2002), a participação da mulher no mercado de trabalho foi um processo que ocorreu de forma crescente e gradual, entre as décadas de 1920 e 1980, acompanhando o processo de industrialização e de urbanização que ocorreu no Brasil.

Ângela Araújo (2001-2002) evidencia que por muito tempo as mulheres ocuparam alguns papéis já predefinidos e posições tradicionalmente femininas, como os “trabalhos domésticos, além de atuarem no magistério, no comércio, na enfermagem, no setor de telefonia, em alguns ramos da indústria (têxtil e vestuário) e ainda nos serviços pessoais como cabeleleiras, lavadeiras, manicures, dentre outras”.

Estudos como os de Sandra Corazza (1995), Martha Narvaz e Sílvia Koller (2006), Kellen Follador (2009), Sirley Tedeschi (2012), Márcia Calazans (2014) demonstram que em razão de uma “cultura social patriarcal” que vigorou no Brasil por muito tempo, os papéis definidos para as mulheres ficaram mais voltados a algumas funções no ambiente doméstico ou que envolviam cuidados. Isso pode ter contribuído, efetivamente, para a “repetição” de comportamentos, como por exemplo, no caso das mulheres, a aceitação da condição de coadjuvante no mercado de trabalho.

Cláudia Nogueira (2004, p. 73) mostra que a diferença de tratamento entre os sexos no mercado de trabalho impacta diretamente a forma de remuneração entre mulheres e homens, colocando as mulheres em condições precárias, tendo em vista que o valor pago pela força de

trabalho do homem é superior ao da mulher. E ainda, “a precarização no mundo do trabalho vem atingindo muito mais a mulher trabalhadora, acentuando as desigualdades de gênero”.

Cláudia Nogueira (2004, p. 73) afirma que o número de mulheres em várias áreas do mercado de trabalho é mais expressivo atualmente. Áreas como indústria, setor químico, farmacêutico, cosmético, dentre outros, apresentam uma crescente presença de mulheres. Para a autora, as mulheres estão ocupando outros lugares no campo profissional, o que é denominado por Márcia Calazans (2004, p. 44) de “feminização no mundo do trabalho”. Esta feminização tem influenciado a ocorrência de uma mudança nos papéis desempenhados por mulheres e homens trabalhadores.

Mesmo havendo mudanças no mercado de trabalho, verifica-se que ainda persiste a ideia de discriminação em relação às mulheres, uma vez que elas não apresentam as mesmas condições de acesso e destaque que os homens possuem na sociedade atual. Observa-se que o papel secundário destinado à mulher é antigo, mas ainda perpetua até os dias atuais (CLÁUDIA NOGUEIRA, 2004), mesmo que as mulheres no Brasil tenham maior nível de escolaridade se comparadas aos homens (ADLA TEIXEIRA e FREITAS, 2010) e (INEP, 2018).

Esta seção apresentou aspectos relacionados às condições de trabalho enfrentadas pelas mulheres, mostrando as dificuldades e a diferença de tratamento recebida ao serem equiparadas ao homem, que ocorrem por conta de questões referentes ao gênero. Mais adiante, ainda neste Capítulo 3, serão discutidos os tratamentos destinados às mulheres e aos homens no campo profissional influenciados pelas masculinidades e feminilidades.

### **3.6 Masculinidade e Feminilidade: influência no campo profissional**

De acordo com Raewyn Connell (1997), em sociedades como a latino-americana o tema da masculinidade é importante. Por muito tempo as organizações policiais e militares foram conhecidas no meio social como o símbolo do “masculino” e dos “homens heróis da sociedade” que são os responsáveis por defender e cuidar da segurança dos cidadãos.

A diferença entre masculino e feminino e as interpretações e desempenho de papéis previamente definidos por toda uma conjuntura social podem gerar tratamentos diferenciados entre homens e mulheres nas organizações de ensino policial militar. Por isso, é necessário identi-

car os termos masculinidade e feminilidade, compreender e apresentar como a diferença entre mulheres e homens pode resultar em tratamentos diferenciados durante o processo de formação policial.

### **3.6.1 A masculinidade hegemônica e a feminilidade**

De acordo com os estudos de Raewyn Connell (1997), a masculinidade hegemônica é aquela que encontra amparo nos ideais do patriarcado, em que garante ao homem a posição dominante em relação à mulher. A masculinidade é exercida no campo da sexualidade, o qual é determinado por parâmetros ditados pelo patriarcado (RAEWYN CONNELL, 1997). Por esta razão, na visão da autora, a homossexualidade ocupa um lugar subalternizado e estigmatizado pelas concepções que prevalecem a partir das relações de poder: “a hegemonia não é uma categoria fixa, constitui-se de um tipo móvel, disputado e constantemente desafiado pelos grupos subordinados a ele”. Assim, pode-se compreender a mulher como pertencente um grupo historicamente subordinado ao homem, partindo da perspectiva do patriarcado, mas que ao longo do tempo vem reivindicando igualdade de tratamento na sociedade.

Muitos trabalhos de natureza diversa estão sendo feitos para compreender as diferenças entre a "mulher submissa" e o "homem macho", criando condições para que estas diferenças sociais sejam reduzidas e até mesmo erradicadas. Estudos como os de Mônica Cappele (2010), Silvia Listgarten (2002), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), Márcia Calazans (2004), são exemplos de produções científicas que discutem as relações entre mulheres e homens, principalmente no ambiente policial militar.

Para Raewyn Connell (1995), masculinidade data do século XIX com o propósito de nomear o homem como macho, e ainda, possuir um conjunto de atributos como a força, valentia, virilidade, triunfo, competição, segurança e ser desprovido de afetividade. Conforme o tempo foi passando, outros elementos foram agregados de acordo com a construção social do que seria o “macho perfeito”.

Ao longo da história dos países ocidentais, e ainda hoje, os homens sofreram e sofrem grande pressão social para responderem a questionamentos relativos a comportamentos que foram associados e, muitas vezes, impostos como atributo masculino (LOURDES CALDERÓN, 2010).

Helena Carreiras (2002), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), Márcia Calazans (2004) Mônica Cappele (2010) têm relacionado o termo masculinidade com outros como, viril, não viril, virilidade ou masculinidade, que também se referem ao machismo. Por exemplo, o filósofo Carlos Monsivais (1981 – 1992) tem ligado este termo ao fenômeno do machismo mexicano como base histórica deste discurso. Para o estudioso, masculinidade está intimamente relacionada com a batalha que o México teve com os EUA na fronteira mexicana, que deu início ao cinema mexicano, o qual retratou e reafirmou o termo machismo como uma representação do masculino, da masculinidade, de ser muito homem e o chamado “homem de verdade”.

De acordo com Hernán Reyes (2008), "machismo" pode ser considerado como uma forma hegemônica de masculinidade ligada ao exercício do poder masculino através da violência. Muitas vezes esta ideia é seguida de ações que suprimem direitos ou conflitam com os papéis desempenhados por mulheres, contrastando com a feminilidade. Desse modo, o machismo se apresenta como uma forma “autoritária” de poder, que encontra amparo no patriarcado, rechaçado atualmente.

Há uma associação importante para a figura do militar entre o machismo e a virilidade. O termo “machismo” foi trabalhado na década de 1980 quando se elegiam um padrão de virilidade cujas características principais eram: “a agressividade exagerada e intransigência nos relacionamentos interpessoais entre homens e arrogância e agressividade sexual nos relacionamentos entre homens e mulheres.” (STEVENS, 1973, p.90). Foi assim que o machismo começou a ser relacionado com o abuso. E aquelas pessoas que não obedeciam ordens determinadas pelos homens, estariam sujeitas ao uso de sua força, já que eles eram detentores do poder nas relações.

Como o emprego da força era compreendido como “ações do machismo”, o termo passou a ser empregado nas relações de violência contra as mulheres, que para a realidade patriarcal, seria a maior vítima destas ações (MARIANO SIRIMARCO, 2004). Para este autor, o perfil do masculino era praticado e ensinado desde a infância, fazendo com que os meninos se afastassem ao máximo de práticas que eram entendidas como “comportamento de mulheres”. Assim, meninos não podiam chorar e tinham que se abster de brincadeiras de meninas.

Nesta mesma linha, Welzer Lang (2001, p. 462) dispõe que “a educação dos meninos nos lugares monossexuados estrutura o masculino de maneira paradoxal e inculca nos pequenos homens a ideia de que, para ser um verdadeiro homem, eles devem combater os aspectos que podem fazê-los serem associados às mulheres”.

De fato, esta ideia de construção de uma concepção ou ideologia machista pode ser reforçada no meio social. Simmel (1964) e Ervin Goffman (1975) afirmam que os indivíduos desempenham papéis sociais que estão em constantes reformulações e sofrem interferências de várias áreas. Sendo assim, a reprodução de ideologias machistas pode reforçar e condicionar o surgimento de homens com este tipo de comportamento.

Segundo Van Dijk (2008), "a principal função da ideologia, isto é, das crenças sociais, é organizar representações mentais que, por meio de atitudes e conhecimentos específicos de um grupo, controlam crenças sociais, especialmente opiniões e práticas social." Além disso, influenciam os discursos ideológicos.

Para Raewyn Connell (1995) o machismo latino americano foi produto das relações entre as culturas coloniais da época, quando os conquistadores trouxeram as ideias tradicionais europeias, surgindo, assim, a ideologia do machismo associado ao “homem”.

Esse comportamento do homem de se achar no “direito” de impor algum tipo de dominação em relação às mulheres ou em relação aos homens, que não atendem aos ideais de masculinidade hegemônica, vai culminar na dominação histórica predominantemente masculina. Para Welzer Lang (2001, p.461), “os homens dominam coletiva e individualmente as mulheres e esta dominação é exercida na esfera privada ou pública e atribui aos homens privilégios materiais, culturais e simbólicos”.

De acordo com Welzer Lang (2001), esta dominação no campo simbólico é diferente para homens e mulheres, que não percebem que “o conjunto do social está dividido segundo o mesmo simbólico que atribui aos homens e ao masculino as **funções nobres** e às mulheres e ao feminino as **tarefas e funções de pouco valor**” (WELZER LANG, 2001, p. 461 grifo do autor).

Walzer Lang (2001) mostra que, ao longo do tempo, o tratamento diferenciado entre homens e mulheres desencadeou uma série de problemas, desde os mais simples, como os locais para se sentarem nos espaços públicos, até os mais graves, como as várias formas de violência praticadas contra as mulheres. Na visão do autor, esta divisão do mundo, em que aos homens atribui-se maior *status* e valor às suas funções, reservando funções subalternas às mulheres, mantém-se e é regulada por violências, que variam entre as violências masculinas domésticas até os estupros de guerra, por exemplo.

Para Welzer Lang (2001) estas violências podem ser verbais, patrimoniais, comportamentais, restritivas, físicas, sexuais, dentre outras, podendo resultar em morte. Estas violências vão se somando e atingem áreas como o campo do trabalho.

Em posição oposta a estas ideias, do masculino dominador, da cultura do “machismo” como sendo a ordem dominante, tem-se a figura da mulher, que passou a ocupar locais que até pouco tempo eram destinados aos homens, quase que exclusivamente. Passou-se a questionar, então, a hegemonia masculina com movimentos que resultaram na busca pela igualdade de oportunidades para ambos os sexos (MARIA BRUSCHINI, 2007).

De acordo com os estudos de Marília Carvalho e Maria Saboya (2007), “a percepção cultural das diferenças sexuais gera, historicamente, representações dessas diferenças, que estabelecem hierarquias entre os sexos”. Estas diferenças se transformam em relações de dominação, geram as desigualdades entre os sexos e sustentam as relações de poder e gênero.

Sob a perspectiva das representações sociais das diferenças e o desempenho do papel que compete a cada indivíduo, ao analisar o que vem a ser feminilidade e masculinidade, percebem-se as variações de “comportamento, atributos e concepções associados ao que é ser mulher e ser homem na sociedade” (MARÍLIA CARVALHO e MARIA SABOYA, 2007).

Para Raewyn Connell (1995), estas categorias são como um conjunto de práticas, concepções, expectativas e valores que configura as diferenças entre os sexos e reflete uma construção social, histórica, mutável e relacional do que sejam feminilidade e masculinidade em cada cultura. A autora defende a ideia de que estas categorias são moldadas e sofrem influências culturais, situacionais e das relações estabelecidas entre os indivíduos, o que as torna, flexíveis e mutáveis, corroborando o que foi dito por Anderson Ferrari; Marcos Souza e Roney

Castro (2018, p. 52) ao afirmarem que “o gênero não se faz isoladamente e sozinho, ele está sempre se fazendo com/ou para o outro, ainda que o outro seja somente imaginário”. Semelhantes a Raewyn Connel (1997) outros autores têm produzido trabalhos em que consideram as diferenças entre os sexos, refletindo, com isso, no constructo social, histórico e mutável do que é feminilidade e masculinidade.

Nos trabalhos de Andréa Schactae e Ana Martins (2011), Marcos Souza, (2012) e Vagner Cruz (2014), as relações sociais estabelecidas entre as pessoas são consideradas e influenciadas por práticas e hábitos sociais e coletivos, que “definem” masculinidade e feminilidade.

Raewyn Connel (1995) discute sobre o que chamou de configurações de práticas, ou seja, aquilo que as pessoas acabam fazendo na prática e não apenas aquilo que se deseja, espera ou imagina que elas farão. É a partir dessa visão que a autora elabora uma definição precisa do que é masculinidade, o que permite inferir e atribuir, também, no sentido de feminilidade.

Segundo Raewyn Connell (1995, p. 188), masculinidade e feminilidade:

São configurações de práticas em torno da posição dos homens [no caso da feminilidade, da posição das mulheres] na estrutura das relações de gênero. Existe, normalmente, mais de uma configuração desse tipo em qualquer ordem de gênero de uma sociedade. Em reconhecimento desse fato, tem se tornado comum falar de ‘masculinidades’ e de ‘feminilidades’.

De acordo com a autora, existe mais de uma configuração de masculinidade e de feminilidade. Segundo Adla Teixeira (2010), os termos masculinidades e feminilidades devem ser compreendidos no plural, entendidas como mutáveis e variáveis em uma mesma cultura, entre culturas, numa mesma classe social, em espaços, tempos, grupos com suas origens raciais, credos, dentre outros. É nesta percepção sobre o que é ser homem/masculino ou mulher/feminino ou outras formas de estar no mundo que traçamos esta pesquisa. Vale destacar que, noções por vezes mais rígidas de masculinidade ou feminilidade perpassam quaisquer organizações sociais, como os meios policial e militar que exercem forte influência nas determinações do que seria ‘certo’ ou ‘errado’ na vida das pessoas (ADLA TEIXEIRA, 2008; ADLA TEIXEIRA e EDUARDO PEREIRA, 2017).

Assim, masculinidades e feminilidades são como referenciais simbólicos que influenciam os sujeitos no processo de formação de sua identidade de gênero. É uma espécie de síntese que o



indivíduo vai formando e construindo sobre si mesmo, influenciado por diversas variáveis como autopercepção, o sexo, a etnia (ou raça), idade, biografia (trajetória pessoal) e, até mesmo, as percepções externas, aquilo que outras pessoas atribuem a este indivíduo, permitindo uma representação a respeito de si que é reconhecida pelo outro (RAEWYN CONNELL, 1995).

Conforme o que foi discutido anteriormente, alguns pontos aspectos merecem atenção ao falar de expectativa de papéis de mulheres e homens em um ambiente tão “masculinizado” como as organizações policiais e militares. Partindo da perspectiva de que os gêneros desempenham papéis que são projetados e esperados na sociedade, a organização policial acaba por reforçar estas expectativas, criando condições que podem culminar em discriminações, supressões de direitos ou tratamento diferenciado entre os sexos, ao estimular práticas de valorização do homem. De acordo com Suzanne Smeltzer e Brenda Bare (1998), Keith Moore (2007) e Parker (2007), os homens estariam mais aptos do que as mulheres para as atividades policiais por conta de sua composição física. E é exatamente este tipo de pensamento que fomenta práticas segregadoras.

Cabe salientar que nesta pesquisa o principal objetivo é analisar o processo de formação de mulheres e homens que são Cadetes do CFO, no tocante à divisão de funções acadêmicas, à condução de treinamentos e às suas expectativas, após a conclusão do CFO, sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais. Sandra Acker, (1995), Judith Butler (2008), Joan Scott (1990, 1992, 1994, 2000), Guacira Louro (1995, 1997, 2004) e o historiador Anderson Ferrari (2018) compreendem que as questões de gênero estão diretamente ligadas às relações estabelecidas entre as pessoas, abrangendo as interações sociais, as relações de poder, interferências culturais e sociais, dentre outros. Entende-se que estes são elementos que podem influenciar na definição dos papéis de vários profissionais. Conforme tratado por Raewyn Connel (1995), de forma semelhante ocorre com as feminilidades e as masculinidades ao pontuar e destacar as influências das relações pessoais e de aspectos sociais na definição dos papéis que vão definir o que se esperar do masculino e do feminino.

Assim, entende-se que masculinidades e feminilidades estão diretamente relacionadas com as interações sociais e o desempenho de papéis de homens e mulheres, “determinados” pelas práticas coletivas adotadas no meio em que vivem.

Na seção seguinte, será discutida a participação da mulher no mercado de trabalho, considerando que ao longo do tempo muitos dos seus direitos e garantias foram suprimidos, devido à sua condição de mulher.

### **3.7 A participação das mulheres no mercado de trabalho: breve abordagem histórica**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho foi uma reivindicação dos movimentos feministas e, também, uma espécie de tentativa de “quebrar” e resistir às imposições e ordens do patriarcado, de acordo com o seu tempo e condições, que confinava e obrigava as mulheres a se manterem reclusas e limitadas ao ambiente domiciliar (MARINEIDE ROCO e EDMÉIA RIBEIRO, 2016).

Sabe-se que o feminismo foi marcado por vários momentos, que existem abordagens diferentes como as de estudiosos europeus, brasileiros e norte americanos, dentre outros. Não se pretende discutir as ondas do movimento feminista nesta pesquisa, mas situar e indicar que este movimento foi discutido em determinados períodos, influenciado pela realidade local e ideológica de seus autores. De acordo com o escopo deste trabalho, será feito um recorte com destaque para a reivindicação dos movimentos feministas em ter maior participação no mercado de trabalho, conforme defendido pela segunda onda do feminismo (JOAN SCOTT, 1990). Diante do anseio das mulheres de maior participação nas atividades profissionais, surgem algumas questões em que os resquícios do patriarcado inviabilizam e dificultam seu ingresso no mercado de trabalho.

De acordo com Narvaz e Koller (2006), o patriarcado se mostra como supressor de direitos das mulheres, mantenedor de uma lógica de dominação do homem em relação à mulher e como um rígido definidor de papéis sociais destinados a homens e mulheres.

Em geral, o patriarcado atribui as funções de cuidado e da vida doméstica às mulheres, excluindo-as, assim, da participação em diversas áreas da sociedade, como por exemplo, quando as mulheres eram impedidas de trabalharem fora de seus lares, uma vez que eram responsáveis por cuidar da casa, do marido e dos filhos (KELLEN FOLLADOR, 2009).

De acordo com Rita Sussmuth (1988), a mulher tinha toda uma preparação social na família para desempenhar o seu papel de “dona de casa”, além de responsabilizar-se por cuidar da

criação e da educação dos filhos. Na percepção da autora, “dona de casa” seria a mulher apta a cuidar dos afazeres domésticos, a limpar a casa, lavar a roupa e prestar todos os serviços de manutenção de limpeza do ambiente, além da criação dos filhos e cuidado com o marido.

Diante desta realidade e, por muito tempo, romper com a ordem social imposta às mulheres era algo difícil. A tentativa de exercer uma profissão ou um trabalho externo no século XIX e no início do século XX era motivo suficiente para rotular as mulheres brasileiras como “prostitutas” e outras adjetivações pejorativas (CECÍLIA NASCIMENTO e OLIVEIRA, 2007). Mas na década de 1930 alguns direitos das mulheres foram garantidos por força de mudanças legislativas, o que iniciou um processo de rompimento com esta ordem “abusiva” que retirava da mulher a participação na vida pública e política no Brasil (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1934).

De acordo com a Jurista brasileira Maria Rocha (2018), no Brasil a Constituição de 1934 passou a reconhecer o princípio da igualdade entre os sexos, não fazendo distinções entre homens e mulheres. Porém, proibía que mulheres brasileiras trabalhassem em indústrias insalubres, o que não havia vedação expressa para os homens. Tempos mais tarde, as mulheres passaram a ter o direito de trabalharem e ocuparem alguns cargos que até então eram exclusivos dos homens.

As mudanças em relação ao direito das mulheres que aconteceram na Constituição Federal de 1934 evidenciam que ao longo da história houve momentos em que as mulheres brasileiras não podiam ocupar determinados lugares. No entanto, com as mudanças constitucionais alguns direitos começaram a ser garantidos às mulheres, como a proibição de diferença salarial para homens e mulheres que concorresse a um mesmo trabalho, proibição do trabalho de mulheres em indústrias insalubres e a garantia de assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto através da Previdência Social (CF/1934).

Verifica-se, assim, que as mulheres foram tratadas de forma diferenciada e subjugada, sendo deixadas de lado da participação profissional e social. Este tipo de tratamento condiciona e permite que práticas de segregação ainda estejam presentes nas sociedades. Porém, mesmo havendo restrições profissionais às mulheres, elas conseguiram “desbravar” áreas até então dominadas exclusivamente por homens, passando a ocupar novos locais de trabalho (MONICA CAPELLE, 2010).

Segundo a psicóloga Maria Betiol (2000), é importante considerar que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é marcada pela Primeira Guerra Mundial, especificamente, nos países que estavam diretamente envolvidos, pois, pela ausência de mão obra masculina, as mulheres passaram a incorporar as indústrias, exercendo ali suas atividades laborais. Para a autora, com a entrada das mulheres em espaços públicos elas vivenciaram importantes experiências de liberdade e de responsabilidade, fazendo com que se sentissem mais confiantes e elevando sua autoestima, resultando na redução das barreiras entre trabalhos masculinos e femininos.

Outro fato histórico que permitiu que as mulheres se juntassem ao processo produtivo em áreas não relacionadas ao seu trabalho tradicional em casa foi a Revolução Industrial. O trabalho da mulher obteve grande relevância, sendo indispensável para a indústria. Porém, as obrigações e cuidados com a casa permaneceram sendo de responsabilidade das mulheres, fazendo com que tivessem dupla ou tripla jornada de trabalho (ALVESSON; BILLING, 1997). Essa ainda é uma realidade atual, pois, mulheres que trabalham fora de casa possuem a responsabilidade com a manutenção do trabalho doméstico e do cuidado da prole.

Os filósofos brasileiros Juon Sung e Silva (2011) afirmam que no Brasil ainda predominam alguns resquícios culturais que remontam ao patriarcado e à sua forma de divisão do trabalho sob a perspectiva sexual, como o estereótipo<sup>9</sup> do empreendedor, a chefia das organizações ou os altos executivos com suas roupas elegantes à frente de grande número de subordinados.

De acordo com Alves (1997), a condição de inferioridade da mulher é mantida pela cultura patriarcal, perpetuada e potencializada pela educação familiar, pelo ambiente escolar, pela mídia em geral, por entidades religiosas e pela legislação, criando obstáculos para que as mulheres assumam, por exemplo, cargos de chefia nas diversas instituições existentes. Mesmo ocupando uma posição de inferioridade em relação ao homem, após a inclusão de mulheres nos espaços organizacionais as relações de trabalho passaram a ter novos significados, uma vez que homens e mulheres começaram a disputar oportunidades por cargos, promoções profissionais, funções hierárquicas, destaque e valorização profissional (BETIOL, 2000). E ain-

---

<sup>9</sup> Os estereótipos de gênero são representações socialmente valorizadas acerca do que homens e mulheres *devem ser* e *fazer*. O estereótipo é a base da formação de preconceitos, pois exerce influência na percepção social, nos julgamentos e comportamentos (COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, 2003).

da, as mulheres passaram a desenvolver maior consciência de sua condição e passaram a se organizar.

Nas pesquisas sobre o trabalho feminino houve a sistematização de diversos conceitos. Alguns ganharam destaque e estão presentes em muitos trabalhos.

O primeiro deles é a segregação de gênero, que pode se apresentar de diferentes formas no mercado de trabalho. Pode ser horizontal, quando há a presença de mulheres e homens em diversos tipos de atividades, porém, as mulheres ficam restritas a um número bem menor de funções, atividades e profissões. Ou pode ser vertical, quando a presença da mulher se dá em cargos mais baixos da hierarquia profissional (COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, 2003). De acordo com Mats Alvesson e Yvone Billing (1997), respectivamente administrador e socióloga, a segregação horizontal dificulta o acesso de mulheres a algumas profissões, enquanto a vertical limita seu acesso a cargos mais elevados da hierarquia organizacional. Nesse caso, os trabalhos estáveis e com todas as seguranças trabalhistas legais, muitas vezes, relacionados a funções e cargos de chefia, geralmente são ocupados por homens. Já os trabalhos precarizados, periféricos, com menor atribuição de responsabilidades ou destinados a funções de atendimento são destinados às mulheres (HELENA HIRATA, 1999). Outro nome dado à segregação vertical é teto de vidro, quando ela ocorre disfarçadamente.

Segundo a psicóloga brasileira Andréa Steil (1997), o teto de vidro é uma barreira sutil e transparente, mas fortemente capaz de bloquear a ascensão das mulheres a cargos mais elevados e valorizados socialmente, por exemplo. Tal barreira dificulta essa ascensão com base no gênero e não na qualificação profissional da mulher, e visa perpetuar segregações e desigualdades como forma de opressão, podendo ser verificada por meio de brincadeiras, ações políticas administrativas e determinadas linguagens utilizadas. Ao descrever o teto de vidro Scheinholtz (1994) aponta aspectos como a resistência de diretores para promoverem mulheres a funções de chefia, 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 por parte de colegas e subordinados homens como forma de boicote à liderança feminina.

Outra questão que merece destaque é a condição da mulher em ter que conciliar a vida familiar com a carreira profissional. Em relação a esta questão surge a expressão de jornada dupla ou tripla jornada de trabalho, já citada anteriormente. A partir da análise destas expressões, verifica-se que mesmo a mulher trabalhando fora do ambiente doméstico, os trabalhos de casa ainda são atribuídos a ela, além do cuidado com os filhos. Nestas diferentes jornadas, compatibilizar a maternidade com a profissão é um dos aspectos mais observados ao se falar em trabalho da mulher. Desempenhar as atividades de forma concomitante envolve mudanças na rotina da família, havendo necessidade de uma maior participação do homem na realização das tarefas domésticas. Entretanto, o historiador e pesquisador Carlos Faria (2002) afirma que a divisão igualitária das tarefas domésticas é, em grande medida, exceção que foge à regra.

Estas sobreposições de atividades das mulheres demonstram que de fato elas enfrentaram e enfrentam resistências para que possam alcançar um lugar de igualdade em relação aos homens. De acordo com Carlos Faria (2002), ainda que a mulher tenha uma carreira profissional externa ao ambiente familiar, a sociedade ainda atribui à mulher as obrigações do ambiente familiar.

Em relação ao investimento no trabalho, Regina Madallozo, Sérgio Martins e Ludmila Shiratori (2010) ao estudarem as mulheres no mercado de trabalho do Brasil afirmam que tanto as mulheres solteiras quanto as casadas apresentam menor disponibilidade para a realização de viagens e de compromissos profissionais além do horário de trabalho preestabelecido. Em comparação aos homens, as mulheres apresentam maiores dificuldades em deslocar a família em razão de sua atividade profissional. Contudo, é importante destacar que o trabalho da mulher tem se fortalecido nos últimos anos, o que vem provocando profundas mudanças culturais. Esse processo é denominado por Karen Giffin (1993) de transição de gênero e está relacionado ao desenvolvimento da sociedade industrial.

De acordo com Fonseca (1996), as mudanças nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher envolvem a redução de fecundidade, uma maior escolaridade e o intenso acesso das mulheres ao ensino superior (MARCEL FREITAS, 2018). Estes fatores têm influenciado de forma significativa o ingresso e a permanência das mulheres no mundo do trabalho.

De acordo com Marcel Freitas (2018, p.21), estes avanços alcançados pelas mulheres vêm ocorrendo há vários anos, “entre 1899 e 1983 o aumento do número de estudantes universitá-

rios em geral no país foi de 3% ao ano, ao passo que o crescimento do número de universitárias na mesma época foi de 8%”. Fica notório que a participação da mulher no ensino superior cresceu mais que o dobro da média dos homens, o que representa, também, maior participação no mercado de trabalho, haja vista a qualificação buscada por essas mulheres.

O aumento do número de mulheres universitárias se deu em todas as classes sociais. Porém, mesmo havendo um aumento do número de mulheres no ensino superior, isto não foi suficiente para que houvesse uma transformação considerável nas carreiras de maior concentração masculina (MARCEL FREITAS, 2018), ou seja, o fato de haver mais mulheres qualificadas não significou, necessariamente, que elas assumissem na mesma proporção as funções que antes eram ocupadas por homens.

Marcel Freitas (2018) verificou que o número de mulheres havia aumentado nas áreas que tradicionalmente eram minoria. Porém, elas continuaram dominando campos tipicamente feminilizados, como os cursos de letras e humanidades. Evidenciou-se, ainda, que as mulheres progrediram pouco nas chamadas “*hard sciences*” (cursos das áreas de exatas como física, matemática, engenharias e outros). Ou seja, o aumento de mulheres no ensino superior não representou uma democratização da presença delas em todas as áreas e campos do conhecimento (TEIXEIRA e FREITAS, 2010, 2016); (FREITAS, 2018).

Verificou-se, também, que o aumento das mulheres nas polícias e nas forças militares não representou um amplo acesso aos diversos cargos e funções. Bárbara Soares e Leonarda Musement (2005) observaram que mesmo havendo a inclusão de mulheres nestas organizações, isso foi feito com propósitos específicos, os quais, na prática, reforçam ainda mais a ideia de que possuem funções predefinidas.

Por fim, é importante destacar que os variados tipos de assédio dificultam e limitam o acesso das mulheres no mercado de trabalho, como por exemplo, o assédio sexual e moral. O assédio sexual envolve qualquer comportamento ou manifestação de natureza sexual ou com base no sexo, que pode ser de ordem física, verbal ou não verbal, e que não seja desejada pela pessoa que sofre a prática. E, ainda, pode ser praticado por colegas, chefes ou qualquer superior hierárquico, envolvendo a ruptura do respeito pela dignidade nas relações de trabalho (COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, 2003). Segundo Silvia Costa (1995), o assédio sexual está relacionado à pressão, coação ou determinação para ob-

tenção de favores sexuais visando à troca de vantagens no ambiente profissional, como estabilidade no emprego, garantia e facilidade nas promoções, além de aumento salarial.

O assédio moral se diferencia do sexual devido ao fato de suas características e alcance ser mais amplos e simbólicos, podendo ser potencializado em função do sexo da vítima (COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, 2003). Segundo Alessandra Corrêa (2004), são práticas hostis e impróprias que ocorrem de maneira recorrente e se estendem por longos períodos direcionados a uma pessoa ou grupo no decorrer da atividade profissional, podendo acontecer por meio de comportamentos, palavras, gestos ou situações de humilhação. Este assédio ocorre de forma mais rotineira em ocasiões de exercício do poder, almejando afetar a autoestima, segurança ou imagem da pessoa. Esta prática pode causar danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da vítima, além de depreciá-la diante de seus colegas de trabalho e da organização e ameaçar o seu emprego e sua possibilidade de promoção profissional.

Alessandra Corrêa (2004) compreende que o assédio sexual é também uma forma de assédio moral, pois os dois objetivam humilhar a vítima e tratá-la como objeto. De acordo com Maria Freitas (2001), no ambiente profissional coexistem as duas modalidades de assédio, pois, o assédio moral pode conduzir ao sexual. A autora Maria Freitas (2001) afirma que é incomum encontrar uma organização em que o assédio não tenha ocorrido pelo menos uma vez. Contudo, a medida comumente adotada para resolução desta situação é a demissão da pessoa que foi vítima deste ataque, mesmo que o pedido parta da própria pessoa assediada.

Conforme apresentado nesta seção, verificou-se que as mulheres no mercado de trabalho encontram muitas dificuldades para conciliarem maternidade, atividades domésticas e carreira profissional. Além disso, sofrem com o fenômeno Teto de Vidro, limitando-as ou impedindo-as de assumirem cargos mais altos na hierarquia profissional e estão mais expostas e vulneráveis em relação aos assédios sexual e moral, fazendo com que sofram mais violências do que os homens.

Estas dificuldades e questões também foram encontradas nas forças policiais e militares, já que é uma cultura organizacional que tende a cultuar a masculinidade, a qual inclui um ideal de herói e um perfil combativo diretamente atribuído aos homens. Com isso, as mulheres acabam sendo excluídas de uma maior participação na organização, fazendo com que ocupem



cargos de menor relevância (BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUSUMECI, 2005), (MÔNICA CAPELLE, 2006) e (HELENA CARREIRAS, 2002).

Os conceitos que foram apresentados não pretendem esgotar as abordagens feitas pelos estudos organizacionais sobre gênero. Porém, são aspectos identificados frequentemente nas investigações, independentemente do posicionamento teórico adotado pelo pesquisador. O que se verificou de comum entre tais conceitos é sua característica relacional, ou seja, todos abordam as relações estabelecidas entre as pessoas em determinado meio social. Dagmar Meyer (1996) identifica, ainda, outro eixo comum aos estudos das relações de gênero: as relações de poder entre pessoas e no ambiente organizacional, definidas nesta pesquisa como micropolíticas das organizações.

## **4 O CONTEXTO DA PESQUISA**

Neste capítulo será apresentado o Curso de Formação de Oficiais (CFO) realizado pela PMMG, com o objetivo de formar os futuros Comandantes da Instituição da Polícia Militar do estado de Minas Gerais. Serão tratados aspectos históricos, fazendo um resgate desde a criação da escola até as mudanças legislativas que alteraram o perfil do público deste curso.

Pretende-se nesta seção apresentar os detalhes da atividade policial militar de maneira trivial, e ainda, a Escola de Formação de Oficial e o CFO.

### **4.1 A Polícia Militar de Minas Gerais e o Curso de Formação de Oficiais - histórico**

Ao fazer a contextualização do Curso de Formação de Oficiais (CFO), percebe-se que há a necessidade de apresentar e discutir a respeito das peculiaridades da Educação na Polícia Militar, no tocante ao que é a Academia de Polícia Militar (APM), a Escola de Formação de Oficiais (EFO) e o Curso de Formação de Oficiais (CFO). Em outra seção, a educação na PMMG e o CFO serão abordados com maior profundidade.

A Academia de Polícia Militar é a responsável pela Coordenação dos cursos de formação desenvolvidos na PMMG. Subordinadas à APM estão as Escolas de Formação, cada uma com um público específico para a capacitação e formação policial militar. Para este trabalho, o foco foi a Escola de Formação de Oficiais (EFO) em razão de ser esta Escola a responsável por realizar o CFO.

A história da EFO se confunde com a da própria Academia de Polícia Militar. Foi com o propósito de formar os Oficiais da então, “Força Pública de Minas Gerais”, que no dia 03 de março de 1934, por meio de Decreto Estadual Decreto nº 11.252, de 02 de março de 1934, criou-se o Departamento de Instrução (DI). O primeiro nome deste departamento foi Academia do Prado Mineiro, tendo, também, sua primeira turma do Curso de Formação de Oficiais iniciado seu funcionamento no dia 16 de abril de 1934, conforme os registros históricos (MARCO FILHO e ANTÔNIO ALMEIDA, 1991).

Foi então a partir de 1934 que a Formação dos Oficiais da Polícia Militar ficou à cargo da própria Academia, Unidade que também cuidava da Formação e Aperfeiçoamentos dos

Sargentos. Localizado no bairro do Prado, em Belo Horizonte, onde já funcionava o Corpo-Escola, foi instalado o Departamento de Instrução. O Instituto Propedêutico, idealizado pelo prof. João Batista Mariano, tornou-se o Curso de Formação de Oficiais. O Departamento de Instrução ministrava o Curso de Formação de Oficiais (CFO) e o Curso Especial. O CFO atualmente é realizado em três anos de atividade acadêmica, tendo sido retiradas as disciplinas de direito comum da matriz curricular, tendo em vista que todos os discentes são bacharéis em direito.

O CFO tinha a finalidade de proporcionar aos sargentos aprovados em exames de habilitação, após a conclusão do curso, a promoção ao posto de Segundo-Tenente. Já o Curso Especial, com duração de um ano, destinava-se aos segundos-tenentes comissionados, permitindo o direito à efetivação no posto e na carreira até ao posto de capitão

Anos mais tarde o CFO passou a ser ministrado na Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Oficiais, atualmente denominada EFO (MARCO FILHO e ANTÔNIO ALMEIDA, 1991). Foi em 18 de julho de 1975, com a Edição da Lei Estadual n. 6624 e do Decreto Estadual n. 18445 do mesmo ano que surgiu a Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Oficiais, unidade que, à época, possuía autonomia administrativa e era responsável por cuidar do ensino dos Oficiais e, também, do seu aperfeiçoamento. Tendo em vista que os demais cursos de aperfeiçoamento de oficiais passaram a ser realizados no Centro de Pesquisa e Pós Graduação, a nomenclatura da Escola foi alterada, sendo retirada a designação “aperfeiçoamento”, e a partir do ano de 2012, passou a chamar Escola de Formação de Oficiais (EFO).

Atualmente, na EFO são realizados o Curso de Formação de Oficiais (CFO) e o Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), ambos reconhecidos como Cursos Superiores em nível de Graduação. O CFO tem duração de três anos letivos e objetiva formar os Oficiais de carreira jurídica da corporação. A condição de “carreira jurídica” se deu através da Emenda à Constituição do Estado, n. 83/2010, que passou a exigir para o ingresso no quadro de oficiais de Polícia Militar (QOPM) o título de Bacharel em Direito. Já o CHO tem por objetivo habilitar como oficiais os Sargentos e Subtenentes da Instituição, mediante aprovação em concurso interno e tem duração de um ano letivo

A exigência feita ao candidato do CFO em possuir o bacharelado em Direito é recente e decorre de diversas mudanças ocorridas ao longo do tempo, por meio dos movimentos

Institucionais em busca de reconhecimento e equiparação dos cursos ministrados na PMMG a cursos ministrados por outras instituições.

Na busca pela padronização do nível de escolaridade dos Oficiais, por força do Decreto Estadual nº 12.911, de 19 de Agosto de 1970, aos candidatos ao CFO passou a ser exigida a conclusão do 2º grau / Ensino Médio (MARCO FILHO e ANTÔNIO ALMEIDA, 1991). A partir de então, foi possível através do processo nº 233 e do parecer nº 237/83, do Conselho Federal de Educação, o reconhecimento da equivalência do CFO a curso de 3º grau do sistema civil de ensino.

A partir da década de 2000, o CFO passou a atrair vários jovens para a carreira policial militar, principalmente, pelo fato de o CFO ter sido equiparado a outros cursos superiores. Outros fatores também influenciaram esta procura, como por exemplo, o fato da Polícia Militar ser uma Instituição que tem a premissa de formar os seus próprios quadros, além de encorajar e investir na formação do capital intelectual dos alunos. Além disso, o CFO é um atrativo em razão da condição financeira que o curso oferece desde o primeiro mês de aulas, e depois, pela possibilidade profissional e estabilidade na carreira. Atualmente, o Cadete ao ingressar na PMMG receberá no primeiro ano de curso um salário de R\$ 5.769,43, passando a receber R\$ 7.104,80 no terceiro ano de formação. Após a formatura o Cadete é promovido de Aspirante a Oficial, recebendo um salário de R\$ 7.971,84 durante seis meses e, após este período, será promovido ao posto de Segundo-Tenente, recebendo um salário de R\$ 8.874,59.

As estatísticas nos últimos anos, no tocante a relação candidatos por vagas, confirma a procura pela realização do CFO, que foi apontado como um dos concursos de maior concorrência no Estado de Minas Gerais. No ano 2010 teve um total de 19.873 inscritos concorrendo a apenas 120 vagas, sendo a relação de 308,09 candidatos por vaga no masculino e 539,33 no feminino. No ano de 2003 a concorrência chegou ao seu ponto máximo, quando o Centro de Recrutamento de Seleção (CRS) apresentou a estatística do concurso com o número de 1.009 (mil e nove) candidatas por vaga no feminino e 420 candidatos por vaga no masculino. Após a exigência do curso de Bacharelado em Direito, o número de candidatos reduziu bastante, mas ainda há uma grande procura pelo CFO. De acordo com os dados estatísticos referentes ao número de candidatos/vaga para o Concurso ao CFO/2016, tiveram 4.121 pessoas inscritas, das quais 3.062 eram homens e 1.059

mulheres, que concorriam a 108 e 12 vagas, respectivamente. O concurso do ano de 2016 apresentou uma concorrência de 89 candidatas por vaga no feminino e 29 candidatos por vaga no masculino. 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).

Importante destacar que para o ingresso no CFO são previstos vários requisitos, como o de ser brasileiro nato, aptidão intelectual, aprovação nos exames intelectuais, boa saúde, realização de testes físicos, submissão a testes psicológicos de perfil profissiográfico e comprovação de idoneidade moral. Estas exigências estão previstas no Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, Lei 5.301/1969, que prevê em seu art. 4º:

Art. 4º - A carreira na Polícia Militar é privativa de **brasileiros natos, para oficiais**, e natos ou naturalizados para praças, observadas as condições de **cidadania, idade, capacidade física, moral e intelectual**, previstas em leis e regulamentos (MINAS GERAIS, 1969, np grifo nosso).

Após aprovação no concurso ao CFO, o candidato já passa à condição de militar Estadual, ocupando a graduação de Cadete da Polícia Militar de Minas Gerais. Aos Cadetes, durante toda a realização do CFO, são exigidas uma carga horária de **3.910 horas/aula**, que compreendem disciplinas teóricas, práticas, atividades de policiamento, atividades de cerimoniais militares, além de atividades de pesquisa e extensão. Aos Cadetes são ministradas cerca de 46 disciplinas ao longo dos três anos de curso, sendo divididas em Áreas do conhecimento como: Missão Policial, Técnicas de Defesa Pública, Cultura Jurídica, Eficácia Policial, Linguagem, Informação e Pesquisa, Administração e Gerência, Estágios Operacionais (Prática de Polícia), Atividades Complementares de Atividade Policial/Gestão (MINAS GERAIS, 2018).

Durante a realização do curso os discentes são avaliados por meio de provas teóricas e práticas, além do acompanhamento por parte dos oficiais Chefes de curso na realização das atividades acadêmicas. Nestas atividades acadêmicas os Cadetes do último ano do CFO são designados para assumirem as funções de Comando das atividades, sendo os responsáveis pelos planejamentos das atividades que serão desenvolvidas e, ainda, como instrutores, ministrarão aulas para os demais discentes da EFO, que não estiverem no último

ano do curso. Estas atividades serão devidamente apresentadas ao longo do trabalho, demonstrando todas as suas peculiaridades e sua complexidade de realização.

Esta breve exposição da história evolutiva do Curso de Formação de Oficiais, o qual passou por uma série de evoluções ao longo dos tempos até chegar à atual formatação, é necessária para apresentar o CFO e evidenciar alguns pontos que são objetos desta pesquisa. Uma vez que o CFO em sua origem foi exclusivamente destinado aos homens, a partir da inserção da mulher em todos os meios sociais, acabou por despertar o interesse e a necessidade de se explorar e estudar como se realiza o CFO na atualidade, com a presença de mulheres e homens na Academia de Polícia Militar.

Esta pesquisa objetiva, então, investigar possíveis discriminações de gênero no tratamento de mulheres e homens Cadetes do Curso de Formação de Oficiais (CFO), no tocante a divisão de funções acadêmicas, na realização de treinamentos e quais as expectativas profissionais destes discentes após a formatura.

Após a inclusão no CFO, os discentes deverão realizar um curso de formação que irá prepará-los para desempenharem as atividades de policial militar. Nesse sentido, foi estudado como são tratados os discentes durante o CFO, identificando e verificando as influências das questões de gênero.

A formatação e construção de cursos devem considerar as evoluções sociais sobre a igualdade de gênero, criando condições para que os estudantes possam compreender e discutir estes assuntos. Dessa forma, é fundamental que a PMMG ao realizar o CFO promova uma educação que garanta o respeito às questões de gênero e permita ao policial militar trabalhar com qualidade, tratando as questões associadas a esta temática de forma segura, mostrando que sua atuação respeita a igualdade entre os policiais militares de ambos os sexos. Essa expectativa em relação à carreira do policial militar justifica a importância de se abordar o assunto no CFO e verificar se estas questões estão sendo tratadas no curso, abordando desde o tratamento dado aos discentes, até a forma como são promovidas as questões de gênero no ambiente escolar em geral.

Na realização de cursos vários fatores influenciam e contribuem para o estabelecimento e sedimentação de um currículo, sendo alguns fundamentais para “ditar” o que deve ser ensinado e o que não deve ser ensinado nas instituições educacionais.

Como já foi apresentado, o CFO contempla um currículo bastante abrangente e diversificado, contendo em sua estrutura disciplinas de áreas diversificadas, o que permite ao Cadete estar em constante contato com atividades diferentes, que exigem uma maior interdisciplinaridade, potencializando, assim, um trabalho de integração com várias disciplinas do curso (PMMG, 2012).

Sendo assim, durante a realização do curso os discentes recebem as atribuições de desenvolverem atividades que contemplam as disciplinas do curso, ficando expostos às múltiplas atividades acadêmicas e profissionais. Um exemplo dessas atividades é a chamada Atividade de Campo Programada (ACP), conhecida no meio policial militar como “acampamento”. É quando os discentes do último ano do CFO recebem a “missão” de planejar e executar uma atividade de cinco dias ininterruptos em ambiente rural, ministrando aulas e treinamentos durante 21 horas por dia. Esta atividade é marcada por excessivo desgaste físico testando o limite do sono e serve de instrumento para desenvolver as habilidades de um futuro comandante.

Verifica-se que algumas atividades previstas no CFO requerem uma excelente aptidão física, capacidade técnica e boa capacidade de planejamento e comando, que é o exercício da liderança, Comando/chefia em atividades típicas do meio militar. A Atividade de Campo Programada é uma das atividades que foi observada intensamente durante a realização da pesquisa, para identificar como ocorrem as divisões do trabalho, quem são as pessoas definidas como Comandante da Atividade, quem são os Chefes de Seções de Estado Maior (Staff de apoio), quem são os discentes professores nos estandes, quais as motivações para que determinado discente seja escolhido para assumir determinada função, dentre outras. Todos estes pontos foram observados sob a perspectiva de gênero, de forma a perceber se este fator é decisivo para a atribuição de papéis e funções no cotidiano profissional e acadêmico.

As atividades desempenhadas por forças policiais requerem um maior vigor físico, agilidade e rusticidade, enquanto que outras exigem maiores habilidades refinadas e de maior

sensibilidade. É sobre os critérios adotados para a escolha dos discentes, no desempenho de algumas funções, que as atividades foram observadas, pois há uma ideia de que para funções mais “complexas” e de risco, o escolhido deve atender a um padrão ideal de masculinidade imposto pela “cultura policial”, enquanto que atividades mais “amenas” e tranquilas busca-se o ideal feminino. Corroborando o exposto, Rafael Severo (2013, p. 35) diz que “a escola está empenhada em garantir que os seus meninos e suas meninas se tornem homens e mulheres verdadeiros, o que significa dizer que homens e mulheres devem corresponder às formas hegemônicas de masculinidade e feminilidade”.

O autor afirma que as escolas conduzem os seus alunos a desempenharem funções estabelecidas, elegendo uma masculinidade e feminilidade como padrões adotados. Considerando a realidade policial militar, esta questão pode ser entendida como o perfil profissional para que os discentes possam desempenhar algumas funções atribuídas a homens e outras para mulheres, havendo assim distinção em razão do gênero. Estas considerações estão no campo da realidade empírica, que não pode ser atribuída à Escola de Formação de Oficiais sem que haja um estudo sério e profundo que possa sustentar estas ideias.

Neste estudo, as investigações objetivaram identificar questões de gênero que possam interferir nas divisões de funções e, conseqüentemente, nas oportunidades profissionais durante o CFO para Cadetes mulheres e homens. E, ainda, identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o processo do curso e investigar como **Cadetes do CFO** (mulheres e homens) e formadores (oficiais) percebem suas possibilidades profissionais (expectativas) nas divisões de trabalho dentro da corporação, segundo suas condições de gênero.

#### **4.2 Educação policial militar em Minas Gerais**

Este subitem trata da educação no âmbito da PMMG, com o foco no Curso de Formação de Oficiais (CFO), de forma a evidenciar os propósitos da formação policial militar na Escola de Formação de Oficiais, abordando as legislações que regem o ensino superior policial militar em Minas Gerais.



Conforme dispõe o artigo 144 da Constituição Federal Brasileira de 1988, a segurança pública é dever do Estado, além de direito e responsabilidade de todos. Deve ser exercida por várias instituições policiais, dentre elas as Polícias Militares:

**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:

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

§ 5º - Às polícias militares cabem a **polícia ostensiva e a preservação da ordem pública**; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil. (BRASIL, 1988, p.71-72 grifo nosso).

É importante que a CF/88 traga em seu texto as atribuições das polícias militares para orientar e direcionar as estas organizações, a fim de focarem os seus propósitos e seus planejamentos de execução das atividades voltadas para a polícia ostensiva e preservação da ordem pública.

A Polícia Militar mineira é uma organização pautada na hierarquia e disciplina, conforme disposto na Lei Estadual de MG, Nr. 5301/1969, e é, também, legalista, ou seja, conduz suas ações dentro dos princípios da legalidade e cumpre fielmente as disposições normativas legais dos balizamentos jurídicos. Dessa forma, a organização atende ao previsto na Constituição Federal.

De maneira a cumprir o disposto na Constituição Federal de 1988, e ainda, atendendo aos seus interesses institucionais, a PMMG ao elaborar as Diretrizes de Educação da Polícia Militar de Minas Gerais (DEPM), documento este que objetiva normatizar os processos educacionais desenvolvidos pelas Unidades de execução da Educação de Polícia Militar de Minas Gerais, preocupou-se em formar o policial militar focado em sua missão constitucional, o que pode ser verificado no artigo 1º da (DEPM), conforme Minas Gerais (2012):

Art. 1º A Educação de Polícia Militar (EPM) é um **processo formativo**, de essência específica e profissionalizante, desenvolvido de forma integrada pelo ensino, treinamento, pesquisa e extensão, permitindo ao militar adquirir **competências para as atividades de polícia ostensiva de preservação da ordem pública** (MINAS GERAIS, 2012, p.01, grifo nosso).

Verifica-se que há evidente preocupação por parte da organização em formar os seus profissionais (policiais) dentro de uma perspectiva que garanta as qualificações necessárias para o exercício de suas funções.

A nova DEPM, publicada no ano de 2018, faz previsão em seu art. 3º que “o Ensino na educação policial militar diz respeito às práticas pedagógicas institucionalizadas por meio de cursos, treinamentos e atividades de extensão e tem por finalidade o **desenvolvimento de competências necessárias ao bom desempenho dos cargos existentes na PMMG [...]**”. Nota-se que a Instituição permanece com o foco de capacitar os seus recursos humanos em cumprimento ao previsto nas legislações vigentes, sendo que os desempenhos dos cargos na Instituição visam atender ao disposto na Constituição Federal de 1988.

Há por parte da PMMG a preocupação com uma educação que promova e garanta direitos, tanto da sociedade à qual os policiais servem, quanto aos próprios militares, sendo estes, também, detentores de direitos individuais e coletivos.

Ainda no tocante às preocupações do comando da corporação com a atuação do profissional de segurança pública, é importante destacar os princípios que se buscam na execução das atividades de educação na Polícia Militar de Minas Gerais. No artigo 6º da DEPM, ao tratar dos princípios e fins da Educação na Polícia Militar (EPM), o documento registra:

Art. 6º - A EPM fundamenta-se nos seguintes princípios:

- I - integração à educação nacional;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber, de acordo com as demandas da Corporação;
- III - pluralismo de idéias e concepções pedagógicas;
- IV - profissionalização continuada e aperfeiçoada;
- V - garantia do padrão de qualidade;
- VI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais;
- VII - valorização da experiência profissional;
- VIII - valorização dos profissionais de educação; e
- IX - valorização da cultura institucional (MINAS GERAIS, 2018, p. 7).

Ao proceder a análise ao artigo 6º da DEPM fica evidenciada a preocupação da PMMG em se manter seguidora e alinhada às normas de educação nacional. A importância que é dada a uma formação/qualificação profissional com base humanística é o que propicia ao policial militar maior facilidade de se relacionar com a sociedade, a sua “cliente” imediata. Ressalta-se, ainda, a atenção dada à capacitação do policial militar voltada para desenvolver habilidades e

competências a fim de exercer a profissão policial, evidenciando a preocupação em habilitar o policial para que, após o período de formação, seja capaz de aliar teoria e prática para o desempenho de sua função policial junto à sociedade.

No parágrafo único do art. 6º da DEPM está colocado que outros dois princípios ainda são base da Educação de Polícia Militar (EPM), sendo os da “hierarquia e da disciplina militares”, e ainda terão os “pressupostos dos Direitos Humanos e da Polícia Comunitária” a serem seguidos durante o processo educacional na Instituição (MINAS GERAIS, 2018, p. 7).

Para manter uma educação direcionada aos seus objetivos e suas intenções, a PMMG se estruturou de tal forma que atualmente é gestora de sua própria estrutura de ensino e treinamento, já que possui vários níveis de formação. A presente seção visa, brevemente, demonstrar esta estrutura se atendo à Escola de Formação de Oficiais. O artigo 8º da DEPM traz a estrutura de educação da PMMG:

Art. 8º - O Sistema de EPM é assim composto:

I - em nível estratégico, pelo Comando-Geral;

II - em nível tático, pela APM;

III - em nível operacional:

a) responsáveis pela execução concentrada:

(1) Escola de Formação de Soldados (EFSd);

**(2) ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS (EFO);**

(3) Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos (EFAS);

(4) Centro de Pesquisa e Pós-Graduação (CPP);

(5) Centro de Treinamento Policial (CTP);

[ ... ]

(MINAS GERAIS, 2018, p. 8-9 grifo nosso)

De acordo com DEPM, a Academia de Polícia Militar (APM) é a Unidade central e gestora dos macroprocessos da EPM, entendidos como todas as atividades desenvolvidas nos cursos, nos treinamentos, na pesquisa e na extensão.

Como é possível perceber, a Polícia Militar possui uma preocupação com o processo de formação do policial, mantendo atenção ao cumprimento das normas e respeito aos seus agentes. Portanto, é na Escola de Formação de Oficiais onde se ministra o CFO, tema que será abordado com mais profundidade no próximo subitem.

#### 4.2.1 Escola de Formação de Oficiais e o Curso de Formação de Oficiais

De acordo com os artigos 9º e 11º da DEPM de 2012 que vigoraram até o mês de outubro de 2018, a Polícia Militar de Minas Gerais possui vários níveis de educação. Assim, será dado um destaque ao Curso de Formação de Oficiais (CFO), realizado na EFO. Conforme dispunha as Diretrizes de Educação de 2012, o CFO está inserido dentro dos chamados curso de “Formação Inicial”.

Conforme o art. 10 da DEPM/2012 “os cursos de formação inicial, de qualificação profissional e os de nível superior poderão ter como discentes militares de outras instituições e civis [...]”. Por admitir civis e militares de outras instituições, o CFO apresenta caráter duplo, uma vez que ele figura como curso de “Formação Inicial” e curso “Superior”, em razão de graduar os militares com o título de Bacharel em Ciências Militares.

Assim dispunha a DEPM/2012 sobre os níveis de Educação da Polícia Militar (EPM):

Art. 9º A Educação da Polícia Militar compõe-se dos seguintes níveis:  
I – Formação inicial – compreende os cursos de inclusão na Polícia Militar de Minas Gerais;  
[...]  
Art. 11 São cursos de formação inicial:  
I - Curso de Formação de Oficiais (CFO): tem por finalidade formar o oficial para o desempenho das funções típicas do Quadro de Oficiais da Polícia Militar (QOPM);  
[...]  
(MINAS GERAIS, 2012, p. 3-4).

Os cursos de formação inicial são de grande importância na qualificação profissional, uma vez que o policial tem o primeiro contato com as matérias e técnicas relativas à sua atividade profissional. Conforme já verificado na DEPM/2012, durante os cursos na PMMG, o policial prepara-se para o exercício da profissão, absorvendo como parâmetros os fundamentos institucionais, bem como de polícia comunitária, direitos humanos, dentre vários outros.

Nesta pesquisa, foram consideradas a docência e execução de disciplinas práticas que envolvem o uso da força por parte dos professores e discentes. O objetivo era obter, por meio da percepção destes atores, como se dá a execução do processo de formação policial, levando em consideração as questões de gênero que permeiam todas as relações sociais.

Dentro da perspectiva formativa na PMMG, a organização preza pelo respeito aos direitos humanos de seu público interno e externo, de forma que se evitem práticas discriminatórias e de segregação de pessoas, conforme se vê no art. 4º da DEPM/2018.

Art. 4º - A EPM é pautada no respeito à vida e à dignidade da pessoa humana, na garantia dos direitos e liberdades fundamentais e nos princípios ético-profissionais, sendo, portanto, vedada no ambiente educacional qualquer demonstração, conduta ou postura violenta ou discriminatória de qualquer natureza, ou que faça apologia à violência e à discriminação, ainda que de forma subliminar (MINAS GERAIS, 2018, p.6).

Percebe-se a preocupação da organização em evitar e coibir práticas discriminatórias e de violência dentro do ambiente escolar, não permitindo ações que possam ensejar nessas subjugações sociais ocorram no interior dos quartelamentos/escolas de formação, ainda que de forma inconsciente.

Essa preocupação com o fiel cumprimento das disposições legais fica a cargo, principalmente, da Academia de Polícia Militar, que é a Unidade de Direção Intermediária responsável por desdobrar todas as leis e resoluções emanadas pelo Comando Geral, como forma de regulamentar todo o sistema de ensino da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

Como já tratado ao longo deste subitem, a Resolução n. 4.739 de 30 de outubro de 2018 (Diretrizes da Educação de Polícia Militar – DEPM) é a legislação de educação mais atualizada da PMMG.

O Artigo 12º da referida Resolução trata dos níveis de ensino na Instituição, prevendo em seu §3º que “os cursos da EPM de nível superior serão regulamentados pela APM que também disporá sobre as especificações dos cursos, observadas as normas aplicáveis”. Tendo em vista que esta resolução entrou em vigor no dia 30 de outubro de 2018, a referida regulamentação está para ser publicada.

Como a DEPM/2012 perdurou até o mês de outubro de 2018, muito de suas previsões encontram-se em vigor, o que contribuiu para algumas definições desta pesquisa.

O CFO além de ser um curso de “Formação Inicial” é também um curso superior, denominado Curso de Bacharelado em Ciências Militares (CBCM). Este curso “tem por finalidade for-

mar o oficial para o desempenho das funções típicas do Quadro de Oficiais da Polícia Militar (QOPM)” (MINAS GERAIS, 2012, p.5).

Os discentes ingressam no CFO/CBCM mediante concurso público, tendo como pré-requisitos o bacharelado em direito e faixa etária a partir dos 18 anos completos até os 30 anos incompletos. Durante o concurso, os candidatos participam de um longo processo seletivo em que são submetidos a exames médicos nas unidades de saúde da PMMG, realização de exames laboratoriais em clínicas particulares, aplicação de Teste Físico Militar (TFM) e exames psicológicos.

Após aprovação no concurso, os discentes aprovados ingressam na carreira policial militar na graduação de Cadetes, passando, então, à condição de militar estadual, de acordo com o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. É importante destacar que os que foram aprovados, por conta do processo descrito anteriormente, fazem *jus* ao recebimento de proventos (remuneração) correspondentes à graduação por eles ocupada.

Após a inclusão do militar no CFO/CBCM, este passa a ser regido por uma grande quantidade de documentos normativos, que vão condicionar a vida profissional e pessoal deste militar na Instituição. Existe previsão normativa de que durante o primeiro ano de curso os discentes podem, a critério e por interesse da administração pública militar, permanecer compulsoriamente alojados nas dependências da Academia de Polícia Militar, ocasião em que deverão obedecer a horários para realização de atividades, regras coletivas de convivência e outras normas previstas no Regulamento da Escola de Formação de Oficiais.

Os novos policiais têm que se adequar a uma rotina intensa, repleta de atividades que começam às 06h00min horas da manhã, aulas até o período noturno, atividades físicas extenuantes, cobrança de condutas militares por parte de superiores, sobrecarga de atividades acadêmicas do curso possui uma matriz curricular extensa, dentre outras. Além destas atividades, os discentes cumprem funções extras e complementares, que podem ocorrer no período noturno e/ou nos fins de semana. Vale ressaltar, que os militares estão em regime de dedicação exclusiva.

O curso realizado na Escola de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar possui duração total de três anos. A divisão acontece da seguinte maneira: dois anos e meio de ativi-

dades acadêmicas na EFO, e mais um período de seis meses nas Unidades Operacionais<sup>10</sup> da PMMG em todo o Estado Minas Gerais. Desse modo, os Cadetes são declarados de Aspirante a Oficial.

Cumprindo as legislações que regulam as questões educacionais no Estado de Minas Gerais, o CFO atende às exigências da Secretaria de Educação, tornando-se o curso de Bacharelado em Ciências Militares.

O Parecer do Conselho Nacional de Educação e Câmara de Educação Superior (CNE/CES) – n.8/2007 dispõe sobre a carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial. De acordo com este parecer, uma carga-horária entre 3.600 e 4.000 horas deve ter o curso integralizado em um período mínimo de cinco anos.

Verifica-se que o CBCM tem uma carga-horária superior a 3.900 horas, sendo integralizado em três anos. A exceção contida no parecer e que possibilitou a integralização da referida carga-horária em um período mais curto deveu-se ao fato de o curso ser desenvolvido em período integral, em regime de dedicação exclusiva e com atividades escolares extraclasse após as 18 horas, inclusive aos sábados, domingos e feriados (PAOLA LOPES, 2011, p. 76).

Este capítulo permite ao leitor conhecer o CFO e um pouco de sua história e peculiaridade. Assim, compreender a rotina a que estão submetidos os Cadetes, conhecer um pouco das atividades que são realizadas na EFO e o seu grau de exigência, torna-se importante para que as informações apresentadas na seção seguinte sejam compreendidas melhor.

O capítulo cinco, apresentará os dados de pesquisa, demonstrando as atividades que são realizadas na EFO e coordenadas pelos Cadetes do último ano (3º ano) e executadas pelos Cadetes dos demais anos (1º e 2º anos).

Esta pesquisa foi desenvolvida tendo os Cadetes do CFO como foco principal, possibilitando estudar todos os pontos que foram apresentados nos objetivos (geral e específico).

---

<sup>10</sup> Unidades que realizam o policiamento ostensivo nas ruas – atividade finalística da PMMG.

## 5 ANÁLISE DOS DADOS DE PESQUISA

Como mencionado no capítulo que aborda a Metodologia da pesquisa, foram utilizadas as seguintes técnicas de pesquisas para a coleta de dados: análise documental, questionários aplicados aos Cadetes, entrevista aplicada aos professores, observação das aulas práticas e entrevista aplicada a um grupo de Cadetes.

Neste capítulo, foram apresentados os resultados obtidos por meio destes instrumentos de coleta de dados, procedendo-se à análise adequada a cada um deles e compatibilizando-se os resultados encontrados com o referencial teórico da pesquisa e triangulando os resultados entre as técnicas de pesquisa.

### 5.1 Análise documental

A primeira parte da análise de resultados cobre análise dos documentos produzidos para orientação do funcionamento do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Minas Gerais. Incluem-se entre esses documentos a Ordem de Serviço<sup>11</sup> e os Compêndios de atividades acadêmicas realizadas entre os anos de 1999 e 2018. Nesse período de quase duas décadas, alguns documentos mantiveram sua forma inicial, sem sofrerem alterações e por esse motivo serão submetidos à análise apenas os dados documentais dos anos 1999, 2000, 2005 e 2016, que representam as versões que se mantiveram sem mudanças durante alguns anos.

Analisando os documentos, verificou-se que as funções atribuídas aos Cadetes se repetem nas diversas versões dos documentos, motivo pelo qual optamos por apresentar os anos de 1999 e 2000 como representativos dos demais. Em relação ao ano de 2005, este foi selecionado devido ao fato de uma mulher ter figurado como Sub Comandante da atividade, ocupando uma das funções mais importantes da rotina acadêmica do CFO. Já o ano de 2016 foi selecionado, pelo fato de uma mulher ter sido a Comandante do acampamento militar, função de maior responsabilidade, prestígio e destaque no CFO.

---

<sup>11</sup>Trata-se do documento do Comandante da Academia de Polícia Militar do Comandante da Escola de Formação de Oficiais, determinando e autorizando a realização dos acampamentos militares do CFO.



Pelo exposto acima, para não tornar a pesquisa repetitiva, com dados que vão trazer informações muito semelhantes às que já foram apresentadas, optou-se por descrever de forma detalhada os quatro anos acima mencionados.

### **5.1.1 Análise dos Compêndios de atividades extra-classe do CFO**

O foco principal da análise documental foi identificar como ocorre a distribuição de funções entre mulheres e homens no CFO, evidenciando, assim, as atividades desempenhadas por homens de forma predominante e identificando algumas das funções desempenhadas por mulheres.

As informações apresentadas nesta análise foram extraídas dos compêndios relativos às atividades acadêmicas extra-classe do Curso de Formação de Oficiais. Trata-se de atividades que possuem um planejamento, nas quais os Cadetes desempenham funções de Estado Maior<sup>12</sup>, assim como outras atividades como: Chefes de estandes (instrutores); Comandante de Companhia e Pelotão (função de acompanhamento dos Cadetes dos anos iniciais durante toda a atividade).

De acordo com os compêndios destinados ao planejamento das atividades extra-classe do CFO, os Cadetes do 3º Ano, ou seja, aqueles que estão no último ano do CFO, atuam como instrutores dos Cadetes que estão cursando o primeiro e segundo anos do curso. Nessas atividades, os Cadetes do último ano ficam responsáveis por chefiar estandes, ensinando técnicas policiais militares e realizando outros treinamentos da rotina militar, conforme descrito nas atribuições de cada função prevista nos compêndios das atividades. Além dessas atividades, os Cadetes participam na organização e planejamento de todo o acampamento militar, atuando em funções de recursos humanos, logística, relações públicas, conjunto de funções que é denominado “Funções de Estado-Maior”. Para cada uma dessas funções é designado um militar que deve cumprir com êxito, uma série de atribuições previstas nos compêndios e descritas a seguir.

---

<sup>12</sup>Atividade de *staff*, assessoria direta ao Comandante da Atividade. Contempla várias seções como: “P1 - Recursos Humanos), (P2 - Atividade de Inteligência), (P3 - Seção de Planejamento), (P4 - Logística), (P5 - Seção de Comunicação Organizacional).

No exercício dessas atividades, os Cadetes são acompanhados por Tenentes ou Capitães, que atuam como árbitros/supervisores dos trabalhos, conforme previsto no item 5 EXECUÇÃO da Ordem de Serviço, apresentado a seguir e que regula as atividades extra-classe do ano de 2016, que segue semelhante nos demais anos.

## **5 EXECUÇÃO**

5.1 O planejamento e as funções de Comando (Comandante, Subcomandante, Estado-Maior Geral, Estado-Maior Especial, Chefes de Estandes, Comandantes de Companhia, Pelotões e Grupamento) serão de responsabilidade dos Cadetes do CFO 3. **Todos os discentes do CFO 3 estarão sob a supervisão e a orientação dos oficiais árbitros de cada pasta.**

**Fonte:** Texto extraído da Ordem de Serviço que regula as atividades extra-classe do ano de 2016. Grifo nosso

Ao realizar as atividades de campo (acampamentos militares) as condições de higiene, alimentação, pernoite e outras questões fisiológicas ficam impactadas negativamente, dada a realidade do local (área rural e de pouca infra-estrutura). Por esse motivo, buscou-se mostrar como a Polícia Militar de Minas Gerais trata seus discentes durante estas atividades, orientada pelo princípio da legalidade, de forma a garantir a integridade física do policial militar que está em formação.

Foram apresentadas, ainda, as “atividades de planejamento de eventos”, evidenciando os papéis desempenhados por mulheres e homens durante o processo de formação, mostrando como se dá a divisão das tarefas e o desempenho das funções de Comando orientado pelo gênero dos discentes.

A seguir, foram apresentadas peculiaridades das atividades realizadas na EFO, constantes nos documentos que regulam e parametrizam o desenvolvimento e planejamento das atividades curriculares extra-classe. As observações e as categorias foram analisadas sob a perspectiva de gênero, identificando elementos que demonstram a atribuição de determinada atividade a um gênero específico, mesmo que de forma indireta ou subliminar.

Os compêndios que foram analisados são produzidos todos os anos, após a realização do Acampamento Militar, com o propósito de compilar os documentos que contém a previsão das atribuições relacionadas a cada uma das funções desempenhadas por Cadetes. Esses do-

cumentos se referem às atividades realizadas a cada ano; portanto, sua validade e aplicabilidade fica restrita àquele acampamento militar realizado.

#### A) Atividade de Campo Programada (ACP) no ano de 1999

#### FUNÇÕES DE ESTADO MAIOR – STAFF – ACP DE 1999

Ano	Função de Chefia		Função de Adjunto		Função de Chefia desempenhada por mulher	Função de adjunto desempenhada por mulher
	Homem	Mulher	Homem	Mulher		
1999	30	02	13	04	- Of. de Comunicação - Secretária	- Transporte - Comunicação - Planejamento - Comunicação Organizacional

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) . Consulta ao documento feita em 2019

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:

- Oficial de Comunicação → Indicação de uma mulher para a atividade.
- Secretária → Indicação de uma mulher para a atividade.

Para melhor esclarecer tais funções, apresentam-se a seguir as atividades previstas em cada uma delas, conforme previsto no compêndio.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.27 – Previsão das atribuições da pasta Secretaria

#### 6.27 Cadete Secretária

6.27.1 Confeccionará as atas com os assuntos discutidos, deliberações, presenças, atrasos e faltas de todas as reuniões, nas quais estejam presentes o Comandante e/ou Subcomandante do Batalhão de Manobras, ou algum Oficial.

6.27.2 Elaborará, padronizará e controlará os documentos e ofícios enviados às Unidades de Execução Operacional (UEOp) apoiadoras e órgãos externos.

6.27.3 Auxiliará o Subcomandante do Batalhão de Manobras na confecção do livro da atividade, juntando todos os documentos produzidos.

6.27.4 Assessorará o Comandante da atividade no cumprimento de todas as diretrizes preconizadas pelas leis e regulamentos.

6.27.5 Desenvolverá registro detalhado de toda a atividade de planejamento, execução e avaliação da ACP/2018.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta ao documento em (2019)

Quando se analisa uma série histórica, verifica-se que das funções chefiadas por mulheres nestas atividades, a função de SECRETÁRIA, mesmo sendo desempenhada por homens em alguns momentos, tem sido predominantemente desempenhada por mulheres. As funções de cuidado ou meramente administrativas, têm sido destinadas às mulheres, recorrentemente, conforme mencionado por Cadetes nos questionários e entrevistas. Este fato reforça o que foi tratado por Helena Carreiras (2002), ao afirmar que as mulheres de forma predominante ocupam as funções de cuidados e ou administrativas.

Assim, tende a ter um grande número de mulheres desempenhando as funções de Comunicação Organizacional, seja como chefe ou auxiliar. No ano de 1999 uma mulher esteve como auxiliar da pasta de Comunicação Organizacional, reforçando o que foi tratado pelos autores acima, ao afirmarem que as mulheres tendem a ser colocadas em funções burocráticas. A seguir estão descritas as atribuições desta função.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.26 – Previsão das atribuições da função de Chefe da Seção de Comunicação Organizacional - P5

#### **6.26 Cadete Responsável pela Seção de Comunicação Organizacional – P5**

6.26.1 Criará as artes que comporão o material publicitário relativo ao Batalhão de Manobras Capitão Maurício, confeccionando bandeiras, faixas, murais, pautas e Insígnias Institucionais do Batalhão.

6.26.2 Montará o carômetro do Estado-Maior da ACP 2018, bem como o vídeo motivacional da atividade.

6.26.3 Elaborará um informativo (cartilha) de divulgação da ACP 2018, contendo informações como histórico do Batalhão, dicas de saúde, entre outras informações de caráter geral.

6.26.4 Padronizar as faixas de identificação dos estandes.

6.26.5 Coordenará a montagem da sala de recepção das autoridades visitantes, mantendo todas as informações pertinentes ao evento.

6.26.6 Elaborará uma maquete do local e zelará e um painel de ranking dos pelotões.

6.26.7 Montará uma estrutura na Zona de Estacionamento da Atividade de Campo Programada, com caixas de som, microfones e púlpito, para utilização em várias chamadas no decorrer da atividade.

6.26.8 Organizará todas as solenidades e elaborará as pautas alusivas ao evento.

6.26.9 Promoverá atividades de motivação para a tropa executante, durante o período noturno, bem como divulgará os nomes dos aniversariantes do dia e mês, prestando-lhes homenagens frente a tropa.

6.26.10 Planejará e coordenará a realização de um culto, uma missa e uma palavra motivacional, com profissional que julgar conveniente, em uma das noites durante a atividade.

6.26.11 Convidará os professores da APM, bem como outras autoridades civis e militares, para comparecerem ao local da atividade, em dia e horário ajustados com os Comandos das respectivas Escolas.

6.26.12 Registrará por meio de fotos e filmagem todos os momentos da ACP 2018.

6.26.13 Cientificará o comandante do Batalhão de Manobras e os Oficiais presentes no Centro de Instrução da Polícia Militar – CIPM sobre o comparecimento da imprensa ou autoridades.

6.26.14 Providenciará certificados aos discentes de cada Escola que se destacarem na atividade, os quais serão entregues durante a solenidade na APM.

6.26.15 Providenciará, após a atividade, a realização da pesquisa do clima organizacional, relatando sugestões e aspectos positivos ou negativos.

6.26.16 Elaborará release da atividade, a ser divulgado na internet, na página da PMMG e intranet PM.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

Ainda foram identificadas 17 funções de auxiliares diretos (adjuntos), sendo que apenas quatro destas funções foram desempenhadas por mulheres:

- Adjunto de Transporte
- Adjunto de Comunicação
- Adjunto da Seção de Planejamento - (P3)
- Adjunto da Seção de Comunicação Organizacional - (P5)

Destaca-se, ainda, 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 esta atividade. Assim, ter uma mulher ocupando esta pasta, mesmo na condição de Chefia, não representa a valorização da mulher quanto à assunção de funções de destaque. Esta observação é confirmada quando se procede à análise dos questionários.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.23 – Previsão das atribuições da função de Oficial de Comunicação

### **6.23 Cadete Responsável pela Subseção de Comunicações**

6.23.1 Montará uma estrutura de comunicações e coordenação informatizada, mantendo controle das atividades e alterações ocorridas durante a atividade, visando a sua perfeita execução.

6.23.2 Providenciarão rádios comunicadores portáteis (HT), a fim de suprir todas as necessidades de comunicação, devendo ser acautelados na APM ou a título de empréstimo em Unidades da 1ª, 2ª, 3ª Regiões da Polícia Militar (RPMs), Comando de Policiamento Especializado (CPE) ou Centro de Tecnologia e Telecomunicações (CTT).

6.23.3 Montará o Posto Diretor da Rede (PDR), de forma que sua estrutura comporte todas as atividades de comunicações, bem como o carregamento das baterias.

6.23.4 Elaborará, juntamente com a Seção de Inteligência, um plano de distribuição dos

recursos (Oficiais, Estado-Maior Geral e Estado-Maior Especial da Atividade) estabelecendo os codinomes para segurança das comunicações.

6.23.5 Confeccionará um mapa-carga de todo material utilizado.

6.23.6 Disponibilizará rádios transceptores para os Oficiais, Estado-Maior da atividade, Comandantes de Cia e de Pelotões e Chefes de Estandes envolvidos na atividade.

6.23.7 Definirá, junto ao Comandante da atividade, quem poderá usar celular durante a ACP.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta realizada em (2019)

A segregação entre mulheres e homens fica ainda maior quando se analisam as funções de Comando de Tropa, realçando-se que as mulheres raramente são designadas para exercer tal função.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.14 – Previsão das atribuições da função de Comandante de Companhia e Seção 6.15 – atribuições do Comandante de Pelotão

#### **6.14 Cadete Comandante de Companhia**

6.14.1 Manterá o controle do efetivo de sua Companhia, estando presente em todas as chamadas, em condições de prestar anúncio ao P1 da atividade.

6.14.2 Encaminhará a avaliação de desempenho individual ao P1, após a realização do último estande da manhã, do eixo a tarde e dos estandes noturnos.

6.14.3 Coordenará o rodízio dos pelotões para a realização da alimentação e banho, conforme cronograma da P3.

6.14.4 Controlará o tempo de deslocamento dos pelotões determinando aos comandantes de pelotão o cumprimento fiel do cronograma planejado para a atividade.

#### **6.15 Cadete Comandante de Pelotão**

6.15.1 Manterá o controle do efetivo e da disciplina dos integrantes do pelotão, conduzindo-o durante todos os deslocamentos.

6.15.2 Estará sempre em condições de prestar o anúncio de seu pelotão.

6.15.3 Repassará a avaliação individual e comunicações disciplinares ao Comandante de Companhia.

6.15.4 Incentivará e motivará os militares do seu pelotão, conscientizando-os sobre a importância dos valores policiais militares.

6.15.5 Portará relação dos integrantes do pelotão, ficha de anúncio, ficha de parte de doente e outros documentos pertinentes.

6.15.6 Preencherá a ficha de parte de doente de todo integrante do pelotão que necessitar atendimento na SAS, podendo autorizá-lo a deslocar caminhando, caso não esteja em condições de acompanhar o pelotão.

6.15.7 Acompanhará a limpeza de fuzis juntamente com o Cadete na função de SAT.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. consulta feita em (2019)

Verificou-se que das 18 funções de Comando que gozam de elevado prestígio no meio militar - quatro Comandantes de Companhia e 14 Comandantes de Pelotão, nenhuma foi ocupada por uma mulher. A constatação da ausência de mulheres no exercício de tais funções só reforça que de fato há uma espécie de tratamento não igualitário entre os sexos na PMMG.

#### **FUNÇÕES DE COMANDO DE TROPA – ACP DE 1999**

<b>Funções</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>
Comandante de Companhia	4	0
Comandante de Pelotão	14	0

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) Consulta feita em 2019

Analisando as funções desempenhadas por homens e mulheres, verifica-se que de todas as 28 funções (14 de Chefia e 14 de auxiliar) nenhuma foi desempenhada por uma mulher, ficando notório que as mulheres não ocupam todos os espaços como ocorre com os homens. Isso reforça o que foi dito por Juan Atal, Hugo Ñopo e Natália Winder (2009) ao dizerem que com certa frequência, observa-se que nas empresas, as mulheres ocupam funções de menor prestígio. Essa segregação tende a aumentar quando se trata de atividades que vão requerer o emprego de força física e até mesmo nas atividades físicas realizadas ao longo do curso, ou ainda, aquelas que envolvem a função de instrutores militares.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.16 – Previsão das atribuições do Chefe de Estande (Instrutores)

<b>6.16 Cadete Chefe de Estande</b>
6.16.1 Confeccionará o planejamento e plano de instrução do estande, de acordo com as normas e modelos preestabelecidos, devendo ser aprovado e assinado pelo Oficial Árbitro. O planejamento deve seguir o mapa de competências e perfil profissional = anexo “Q”.
6.16.2 Dará conhecimento ao P3 da necessidade de reconhecimentos do local de montagem dos estandes.
6.16.3 Realizará a avaliação de desempenho individual, repassando, ao término da passagem pelos estandes e eixos a listagem com as notas individuais para o Comandante de Companhia.
6.16.4 Cumprirá o planejamento, homologado pelo Oficial Árbitro, respeitando a padronização de condutas.
6.16.5 Auxiliará na montagem e desmontagem dos estandes.
6.16.6 Realizará antes do início das atividades conferência na tropa executante se algum discente porta algum tipo de munição e/ou armamento.
6.16.7 Providenciará, para os estandes que tiverem contato com lama ou agente químico, água para eventual limpeza dos olhos;
6.16.8 Providenciará todo material equipamento necessário para o seu respectivo estande, podendo contar com apoio de seções do Estado-Maior.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta realizada em (2019)

Após identificar as atribuições dos Cadetes chefes dos Estandes, foi realizada uma verificação em relação aos Cadetes que ocuparam estas funções, sendo verificado que nenhuma mulher foi designada para estas atividades.

### FUNÇÕES DE CHEFE E ADJUNTO DE ESTANDES INSTRUTORES – ACP 1999

Chefe de Estande		Adjunto de Estande		Estande com participação feminina
Mulher	Homem	Mulher	Homem	
0	14	0	14	Não houve participação feminina.

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016). Consulta feita em 2019

Durante a rotina do acampamento militar, as atividades físicas são realizadas de forma intensa e sempre com guias militares que têm a função de cobrar a correta execução dos exercícios. No ano de 1999, especificamente, não houve nenhuma mulher na função de guia de atividades físicas, inferindo-se que elas estiveram fora de mais uma atividade. Os guias das atividades físicas diárias no acampamento eram homens. Neste ano analisado, foram designados 5 Cadetes, todos homens, para esta função.

De acordo com a documentação pesquisada, a atividade é realizada da seguinte forma: após o despertar dos Cadetes, é realizada uma atividade física coletiva com a participação de todos os Cadetes do primeiro e segundo anos do CFO. Na ocasião, são realizados os mais variados exercícios físicos, tendo um guia, que é um Cadete do último ano (Curso Líder), responsável por realizar todos os exercícios à frente da tropa. Esta função requer um condicionamento físico acima da média, haja vista que o guia deve realizar todos os exercícios com perfeição, servindo de modelo aos demais Cadetes. Assim, durante todos os dias de acampamento, foi verificado que apenas homens foram designados para a função de Guia das atividades físicas.

Percebe-se assim um tratamento de protagonismo em relação aos homens, fazendo com que a mulher fique de lado, quando a atividade requer força física. Perpetua-se assim, a ideia de que os lugares femininos estão postos e delimitados, por influência de sua condição biológica. Como já mostrado ao longo desta pesquisa, reconhece-se a diferença biológica entre os sexos, porém, conforme tratado por Joan Scott (1994) essa diferença não é determinante para ser



utilizada como critério de definição, segregação ou mesmo supressão direitos em relação às mulheres.

### **B) Atividade de Campo Programada (ACP) no ano de 2000**

Analisando-se o quadro de Atividade de Campo Programada em 2000, verifica-se que, semelhante ao ocorrido no ano de 1999, as mulheres estiveram presentes apenas em duas funções, sendo uma de chefia e uma de adjunto.

#### **FUNÇÕES DE ESTADO MAIOR – STAFF – ACP 2000**

Ano	Função de Chefia		Função de Adjunto		Função de Chefia desempenhada por mulher	Função de adjunto desempenhada por mulher
	Homem	Mulher	Homem	Mulher		
2000	13	01	10	01	- Trânsito e Segurança	- Recursos Humanos

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) em 2019

As funções desempenhadas por mulheres no ano de 2000 foram funções de maior relevância e prestígio no meio policial militar. Entretanto, por apresentarem maior grau de dificuldade, estas funções são utilizadas para testar os/as Cadetes. As funções de “Trânsito e Segurança” e “Recursos Humanos” no acampamento militar possuem elevado prestígio. A atividade de Trânsito e Segurança possui alto desgaste físico e lida com a segurança real de todos os militares durante o deslocamento para a área de treinamento. Por trabalhar diretamente com a segurança dos policiais, isso gera apreensão e dificuldade para as pessoas que desempenham esta função. Assim, para ser chefe desta pasta, são designados os Cadetes mais conceituados, na visão da coordenação de curso.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.12 – Previsão das atribuições do Chefe da pasta de Trânsito e Segurança

#### **6.12 Cadete Responsável pela Subseção de Trânsito e Segurança**

6.12.1 Elaborará as rotas principais e alternativas para o deslocamento da tropa da APM ao local da atividade e o retorno. Em caso de inaplicabilidade da atividade em campo, não haverá marcha.

6.12.2 Coordenará todas as ações necessárias para transposição e bloqueio de vias, estabelecendo contato com outras Unidades para o apoio necessário.

6.12.2.1 No caso de bloqueio de via (árvore caída na pista), será analisado de acordo com o

caso concreto, a viabilidade da desobstrução manual do referido obstáculo, caso o referido objeto não possa ser retirado, a tropa retornará ao ponto de desembarque e deslocará até a rota alternativa.

6.12.3 Deverá realizar contatos com Unidades Especializadas a fim de estabelecer medidas com vistas a resguardar a segurança da tropa durante o deslocamento, principalmente nos locais próximos a aglomerados urbanos e rodovias.

6.12.4 Confeccionará o Plano de Segurança da Zona de Reunião e controlará a entrada e saída de pessoas e veículos no local da atividade.

6.12.5 Ministrará instrução à tropa sobre procedimentos a serem adotados em caso de acionamento do Plano de Alarme.

6.12.6 Coordenará e controlará o deslocamento da tropa durante o trajeto de ida e volta, proporcionando a segurança da atividade.

6.12.7 Solicitará à P1 o efetivo necessário para compor o pelotão TranSeg, o qual deverá ter instrução minuciosa sobre as tarefas a serem executadas.

6.12.8 Coordenará o pessoal de serviço interno na área da atividade.

6.12.9 Definirá local e providenciará montagem de uma Zona de Pouso de Helicóptero (ZPH) para o caso de necessidade de transporte de feridos.

6.12.10 Ministrará instrução à tropa sobre procedimentos a serem adotados em caso de transposição de via.

6.12.11 Definirá o ritmo de marcha e tempo de deslocamento, baseado em documentos normativos sobre Marcha de Tropa.

6.12.12 Confeccionará um planejamento para a realização da marcha motorizada e à pé, devendo realizar, com apoio de equipe técnica, treinamento ao grupamento responsável pela escolta dos discentes.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

A seguir estão descritas as funções previstas para o Chefe da Seção de Recursos Humanos, conforme previsão nos compêndios dos acampamentos militares, o que demonstra ser uma atividade complexa, devendo o responsável “prestar conta” de muitas atividades relacionadas ao efetivo dos policiais presentes no acampamento.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.7 – Previsão das atribuições do Chefe da Seção de Recursos Humanos

### **6.7 Cadete Responsável pela Seção de Recursos Humanos – P1**

6.7.1 Manterá o controle de todo efetivo envolvido na atividade.

6.7.2 Confeccionará as escalas necessárias à realização da atividade e dos impressos próprios para as chamadas da tropa e fichas de avaliação, por intermédio do cadete na função de Oficial Justiça e Disciplina.

6.7.3 Providenciará o anúncio dentro do horário previsto, repassando-o ao Comandante da ACP.

6.7.4 Controlará todas as baixas que ocorrerem antes e durante a execução da atividade.

6.7.5 Providenciará e publicará a escala da tropa executante.

6.7.6 Confeccionará escala dos cadetes do CFO 3, Alunos do CHO, discentes do CFO 1 e do CFS, e demais militares que forem auxiliar na execução da atividade.

- 6.7.6.1 Disponibilizará militares do CFO 3, se necessário, para exercerem a função de escrivão de Auto de Prisão em Flagrante (APF), caso seja solicitado pelo cadete na função de Oficial da Seção de Justiça e Disciplina.
- 6.7.7 Padronizará e fiscalizará o fardamento e equipamentos utilizados durante a atividade.
- 6.7.8 Produzirá uma planta dispondo a tropa no terreno e a disponibilizará, buscando uma maior celeridade e meticulosidade.
- 6.7.9 Fiscalizará e coordenará as ações dos cadetes nas funções de Oficial de Justiça e Disciplina, da Seção de Apoio à Saúde (SAS) e da Comissão de Prevenção de Acidentes de Treinamentos (CPAT).
- 6.7.10 Providenciará, junto ao cadete na função de Justiça e Disciplina, as fichas de avaliação dos discentes da tropa executante, que serão acondicionadas em pranchetas e entregues aos discentes do CFO 3 responsáveis pela avaliação.
- 6.7.11 Ministrará instruções aos militares envolvidos na atividade, enfatizando os detalhes e pormenores que englobam as diversas funções.
- 6.7.12 Solicitará às Escolas e à P3 da APM que os militares da tropa executante que executarão a atividade, sem restrição, não sejam escalados em nenhum serviço (interno/externo), no 4º/1º turno anterior ao início da atividade da Escola; durante os dias de execução da atividade, e no dia seguinte após a atividade.
- 6.7.13 Juntamente com o cadete na função de Oficial Justiça e Disciplina, estabelecerá critérios para o discente “destaque” da atividade.
- 6.7.14 Providenciará a confecção de cartilha com orientações gerais da atividade para a tropa executante;
- 6.7.15. Controlará as requisições judiciais para os dias da atividade, através da Assessoria de Justiça e Disciplina;
- 6.7.16 Selecionará motoristas com as respectivas categorias para apoio nas diversas atividades antes, durante e após a ACP;
- 6.7.17. Consolidará o calendário de atividades e instruções antecedentes à ACP;
- 6.7.18 Dividirá o efetivo da tropa executante para a formação das Companhias e Pelotões;

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

Em relação à pasta de Recursos Humanos, trata-se de uma complexa função, pois o responsável tem que manter o controle de todo o efetivo numérico de policiais militares durante o acampamento, informando o local específico em que cada turma de Cadetes deve estar. Como o treinamento se dá em área rural e bastante extensa, desempenhar esta atividade é algo que exige um controle rígido do Cadete; por esse motivo, os mais capacitados, na visão da coordenação de curso, são designados para esta pasta.

Já em relação ao comando de tropa, percebeu-se uma pequena evolução, pois, uma mulher exerceu a função de Comandante de Pelotão, diferente do ano anterior, durante o qual nenhuma mulher desempenhou esta função.

### FUNÇÕES DE COMANDO DE TROPA – ACP 2000

Funções	Homem	Mulher
Comandante de Companhia	4	0
Comandante de Pelotão	15	01

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016). Consulta feita em 2019

Assim como ocorreu nas atividades de Comando de tropa, em relação às funções de Instrutores (Chefe e Adjunto de Estandes) no ano de 2000 houve um aumento no número de participação de mulheres em atividades que estavam sendo realizadas exclusivamente por homens. Verifica-se que neste ano três mulheres participaram como Chefes de Estandes, sendo uma inovação, pois em anos anteriores as mulheres, comumente não eram designadas para estas funções.

### FUNÇÕES DE CHEFE E ADJUNTO DE ESTANDES INSTRUTORES – ACP 2000

Chefe de Estande		Adjunto de Estande		Estande com participação feminina
Mulher	Homem	Mulher	Homem	
03	15	00	18	- Pista de Aplicação Policial - Comunicações Operacionais - Munição Química

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016). Consulta feita em 2019

Verifica-se, neste período, uma tendência de maior participação das mulheres, que passam a assumir funções de destaque, como é o caso da “Pista de Aplicação Policial” e o estande de “Munição Química”, que são muito prestigiados no meio policial militar. De acordo com os dados desta pesquisa, os estandes estão entre os de maior prestígio na rotina acadêmica. Ser designado para chefiá-los é uma espécie de reconhecimento ao profissional. Essas funções estão no *hall* daquelas que são entendidas por alguns como “destinadas” aos homens.

Verificou-se, entretanto, que neste ano, dos três estandes chefiados por mulheres, dois deles figuram entre os principais no acampamento militar. Logo, quando verificamos mulheres assumindo a Chefia destes estandes, percebemos que há uma sinalização de mudança e evolução organizacional, ao reconhecer as mulheres como aptas para estas atividades, reforçando o

que foi dito por Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) em seus estudos no campo das atividades operacionais da Polícia Militar.

### **C) Atividade de Campo Programada (ACP) no ano de 2005**

Dentre todas as funções do acampamento, as que possuem *status* de maior importância, maior complexidade e conferem maior prestígio, são as funções de Comandante e Sub Comandante do Acampamento. Até o ano de 2011, os Cadetes do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) realizavam o CFO na Academia de Polícia Militar e em razão de hierarquia entre as organizações (PMMG e CBMMG), cabia a (o) Cadete do último ano, classificado (a) em primeiro lugar no CFO da PMMG, exercer a função de Comandante do Acampamento e a (o) Cadete do último ano, classificada (o) em primeiro lugar no CFO do CBMMG, exerceria a função de Sub Comandante do acampamento.

No ano de 2005, o Cadete da PMMG classificado em primeiro foi um homem, exercendo a função de Comandante, e no Corpo de Bombeiros Militar a primeira colocada foi uma mulher, que exerceu a função de Sub Comandante.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.6 – Previsão das atribuições do SubComandante

<b>6.6 Cadete na função de Subcomandante das ACP</b>
--

6.6.1 Coordenará e supervisionará as atividades do Estado-Maior Geral e Estado-Maior Especial do Batalhão de Manobras.
--

6.6.2 Fiscalizará o cumprimento das ordens, prestando anúncio ao Comandante do Batalhão de Manobras sobre todas as atividades desenvolvidas, além de possíveis alterações.
--

6.6.3 Substituirá o Comandante do Batalhão na ausência deste.
---

6.6.4 Confeccionará o livro de registro de atividades e alterações do Batalhão de Manobras.
---

6.6.5 Coordenará as ações do cadete na função de Secretário.
--

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

Mesmo sendo a função de Sub Comandante de elevado prestígio, não podemos entender a indicação feita represente uma ação de valorização da mulher no meio militar, pois, o processo seletivo para as funções de Comandante e Sub Cmt, no ano de 2005, levou em consideração o mérito da/do Cadete, por meio de sua classificação no curso. Assim, não houve o reconhecimento da coordenação de curso para que uma mulher figurasse como Sub Comandante do acampamento. De fato ela assumiu aquela função em razão do seu bom desempenho acadêmico, mérito exclusivamente dela.

**FUNÇÕES DE ESTADO MAIOR – STAFF – ACP 2005**

Ano	Função de Chefia		Função de Adjunto		Função de Chefia desempenhada por mulher	Função de adjunto desempenhada por mulher
	Homem	Mulher	Homem	Mulher		
2005	38	02	0	0	- Sub Cmt - Secretária	Não houve

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) em 2019

Analisando as informações acima, percebe-se a tendência de manutenção de mulheres em funções pré-definidas, pois das funções que tiveram designações sem critério objetivo, a única função desempenhada por mulher foi a de secretária. Na realidade, levando-se em conta o que vem sendo observado nos dados coletados, funções de cuidado e/ou de assessoria administrativa, como é o caso da função de secretária, estão em quase sua quase totalidade destinadas às mulheres (HELENA CARREIRAS, 2002); (MÔNICA CAPELLE, 2006).

Assim como se verificou quando uma mulher foi designada para a função de destaque como Sub Comandante do acampamento militar há algumas peculiaridades constatadas na pesquisa que merecem ser destacadas.

No ano de 2005, as organizações Polícia Militar e Bombeiros Militares realizavam o Curso de Formação de Oficiais no mesmo prédio, localizado na Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, mas em salas distintas. Quando havia alguma atividade integrada, os militares da Polícia Militar assumiam as funções de Comandantes, enquanto que os Bombeiros Militares assumiam funções de Sub Comandante. Logo, a indicação de uma mulher para exercer a função de Sub comandante do acampamento não representou privilégio ou valorização da mulher, pois a escolha, neste ano, se deu por critérios objetivos já mencionados.

Destaca-se que as designações para assunção de funções nos acampamentos militares são realizadas pela coordenação do CFO, oportunidade em que designam vários Cadetes para as mais variadas funções, sendo que neste ano, para as funções de Comandante e Sub Comandante do acampamento, foi utilizado um critério objetivo de escolha, que é ser o primeiro colocado de cada curso das organizações (PMMG e CBMMG).

Em relação ao Comando de tropa e às atividades de Chefia de Estande (instrutores), verificou-se que nenhuma mulher exerceu estas funções no ano de 2005, tendo as Cadetes do sexo feminino permanecido com atribuições de “menor” prestígio na rotina do CFO.

### FUNÇÕES DE COMANDO DE TROPA – ACP 2005

Funções	Homem	Mulher
Comandante de Companhia	3	0
Comandante de Pelotão	8	0

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016). Consulta feita em 2019

Neste ano de 2005, do mesmo modo que as mulheres não foram indicadas para as funções de Comando de tropa, também não se registrou sua participação nos estandes, e em todas as funções de Chefia e de auxiliar. Ficou demonstrando, assim, que no ano de 2005, as mulheres foram excluídas de muitas atividades importantes na rotina do CFO.

### FUNÇÕES DE CHEFE E ADJUNTO DE ESTANDES - ACP 2005

Chefe de Estande		Adjunto de Estande		Estande com participação feminina
Mulher	Homem	Mulher	Homem	
00	17	00	17	Não houve participação feminina.

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) em 2019

Algumas atividades específicas da rotina militar foram observadas durante a pesquisa. Uma delas é a higiene pessoal dos Cadetes, situação em que homens e mulheres deslocam-se para banheiros adaptados à rotina militar, devidamente separados por sexo e são realizados banhos com instalações de chuveiro coletivos. Foi verificado que na Ordem de Serviço da ACP, estava previsto o banho para todos os discentes, todos os dias da ACP, tanto para cadetes do sexo masculino quanto do sexo feminino.

Em média, o tempo destinado aos homens, para tomar banho, variava de um a dois minutos, conforme a dinâmica do acampamento militar. Em relação às mulheres, foram observadas as peculiaridades da sua individualidade biológica, destinando-se tempo maior para o banho, não havendo a limitação de poucos minutos. Esta foi uma percepção identificada durante a pesquisa, inferindo-se que mesmo apesar do rigor da atividade militar, a individualidade biológica da mulher foi observada e preservada na atividade de campo. Manoel Tubino (1984) considerou as diferenças biológicas da mulher, apontando elementos necessários para um tratamento que respeite a individualidade biológica delas.

Foi verificado que para a função de “Guia das Atividades Físicas” no acampamento, quase sempre era um homem designado, tendo sido constatado constado no caderno de campo que

este tipo de atividade raramente é indicado para mulheres. Ao longo dos anos estudados, verificou-se que de 1999 até 2018, apenas em três ocasiões, uma mulher atuou como Guia de Atividade Física.

#### **D) Atividade de Campo Programada (ACP) no ano de 2016**

O ano de 2016 tornou-se emblemático para as atividades do CFO, em razão da Cadete classificada em primeiro lugar no último ano do curso ter sido uma mulher. Como já mencionado, o (a) discente classificado (a) em primeiro lugar no último ano do CFO “recebe” como incumbência o Comando da Atividade de Campo Programada (ACP) – Acampamento Militar.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.5 – Previsão das atribuições do Comandante

#### **6.5 Cadete na função de Comandante das ACP**

6.5.1 Coordenará e supervisionará as atividades do Batalhão de Manobras.

6.5.2 Fiscalizará o cumprimento das ordens sobre todas as atividades desenvolvidas e possíveis alterações, anunciando imediatamente as alterações aos oficiais responsáveis.

6.5.3 Confeccionará o Relatório Final da atividade, descrevendo pontos positivos, negativos e sugestões para os anos seguintes, além de constar importantes alterações que ocorrerem no decorrer da atividade.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

#### **FUNÇÕES DE ESTADO MAIOR – STAFF – ACP 2016**

Ano	Função de Chefia		Função de Adjunto		Função de Chefia desempenhada por mulher	Função de adjunto desempenhada por mulher
	Homem	Mulher	Homem	Mulher		
2016	13	5	16	0	- Comandante - Recursos Humanos - Seção de Inteligência - Oficial Saúde - Comunicação Organizacional	Não houve

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) em 2019

Em razão do critério adotado para definição da Comandante do acampamento, foi identificada uma designação meritocrática e objetiva, condicionada ao desempenho acadêmico da Cadete e não por questões subjetivas ou ainda nem visando ao reconhecimento ou valorização da mulher, orientada pelo gênero.

Em 2016, quatro mulheres assumiram funções de Chefia, sendo que duas dessas atividades são geralmente atribuídas às mulheres (Comunicação Organizacional e Oficial Saúde). Porém, outras duas funções - Recurso Humanos e Seção de Inteligência, que na rotina do CFO são



funções de elevada complexidade e possuem elevado prestígio, quase sempre são destinadas aos homens.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.9 – Previsão das atribuições do Oficial Saúde

### **6.9 Cadete Responsável pela Subpasta de Saúde**

6.9.1 Elaborará o planejamento da Subseção, a ser apreciado pelo P1, P3, P4 e Subcomandante da atividade.

6.9.2 Entrará em contato com os órgãos especializados para a realização de análise técnica preventiva de amostras da água do local da atividade, bem como detectar possíveis focos de insetos transmissores de doenças e a presença de coliformes fecais nos locais onde serão executados os estandes e demais atividades.

6.9.3 Verificará a existência de animais peçonhentos que coloquem em risco a saúde e integridade física dos executantes, adotando as medidas preventivas face ao constatado.

6.9.4 Coordenará e controlará os militares dispensados durante a execução de toda a ACP/2018.

6.9.5 Efetuará contato com o Núcleo de Assistência Integral à Saúde (NAIS) da APM e levantará a quantidade de material médico que será utilizado, providenciando mapa-carga.

6.9.6 Providenciará para que sejam treinados como agentes de saúde os Comandantes de Pelotão mais 02 (dois) discentes de cada Pelotão e ministrará instrução para esses.

6.9.7 Elaborará a Ficha de Anamnese com dados dos discentes: nome, nº de polícia; Batalhão, Cia e Pel ao qual pertence; se faz uso de medicamentos; se é alérgico; tipo sanguíneo e fator Rh e, caso necessitar de contato com alguém sobre possíveis incidentes, quais seriam os dados dessa pessoa. De posse das informações, verificará assessoria médica nos dias das atividades para que não haja problemas de saúde com a tropa executante.

6.9.8 Elaborará uma cartilha com informações de saúde para os discentes.

6.9.9 Confeccionará impresso da parte de doente e comunicará os hospitais (conforme planejamento específico) sobre a realização da atividade. Manterá controle acerca da quantidade de leitos e hospitais disponíveis no caso de alguma eventualidade.

6.9.10 Acompanhará a vacinação de todos os discentes envolvidos na atividade contra tétano, hepatite B e febre amarela, que ainda não estejam vacinados, verificando a antecedência necessária para o efeito da vacina e informando ao CAE.

6.9.11 Os discentes dispensados médicos participarão dos estandes, observada a restrição médica.

6.9.12 Viabilizará, junto com o P4 da atividade, 01 (uma) viatura do tipo UTI Móvel;

6.9.13 Ministrará instrução para os motoristas da UTI móvel.

6.9.14 Desenvolverá um fluxograma, denominado Procedimento Operacional Padrão (POP), para o caso de acidente/enfermidade durante a atividade, que será transmitido ao comandante de Companhia, comandante de Pelotão e os respectivos fiscais de grupo.

6.9.15 Verificará a presença de profissionais da área de saúde para composição da equipe médica, os quais deverão acompanhar toda a atividade.

6.9.16. Estabelecer contato com a Secretaria de Saúde de Ribeirão das Neves para verificar focos de dengue e febre amarela, além da presença de animais peçonhentos.

6.9.17. Solicitar ao Comando de Aviação do Estado - COMAVE, a prontidão de aeronave de asa rotativa para resgates graves e urgentes durante a atividade.

6.9.18. Definir critérios com auxílio do Oficial médico acerca da utilização da UTI móvel e do transporte aéreo.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

A seguir estão descritas as funções previstas para a Seção de Inteligência.

Compêndio dos anos de 1999, 2000, 2005 e 2016 - Seção 6.11 – Previsão das atribuições da Seção de Inteligência

### **6.11 Cadete Responsável pela Seção de Inteligência – P2**

6.11.1 Monitorará constantemente os pontos vulneráveis e sensíveis definidos em planejamento específico.

6.11.2 Buscará informações a respeito de ocorrências de destaque que ocorrerem na área da atividade, além dos índices de criminalidade, identificando os tipos de delitos mais comuns e, sobretudo, aqueles que possam gerar riscos à segurança na região destinada a atividade.

6.11.3 Colherá informações relativas a eventos que ocorrerão no local da atividade durante o período de execução.

6.11.4 Levará ao conhecimento da autoridade competente os desvios de condutas dos discentes.

6.11.5 Elaborará Plano de Alarme, Plano de Chamada e relação de telefones úteis.

6.11.6 Acionará o alarme mediante prévio contato com o Subcomandante.

6.11.7 Levantará todos os hospitais das localidades, conveniados, particulares e públicos, com as respectivas distâncias médias da Zona de Reunião (ZReu) do CIPM.

6.11.8 Coordenará as atividades da Subseção de Trânsito e Segurança.

6.11.9 Monitorará o tempo nas semanas anteriores, assim como levantamento dos horários de nascer e pôr do sol, e elaborará um plano de contingência prevendo intempéries climáticas, com ações e medidas que façam frente ao imprevisto.

6.11.10 Providenciará que todas as Escolas e os Centros da APM fiquem informados quanto à atividade, bem como o serviço de dia.

6.11.11 Confecionará croqui, com os trajetos a serem percorridos com a ambulância até o hospital, de acordo com a especialidade de atendimento de Unidade Médica.

6.11.12 Providenciará o isolamento dos pátios e áreas da APM onde a tropa se reunirá para chamada geral para o deslocamento.

6.11.13 Articulará, junto ao cadete na função de Oficial Transeg, o isolamento do pátio e providenciará para que nenhum veículo, particular ou viatura, esteja estacionado nos locais pré-delimitados e nos horários solicitados pelo EM da atividade para as instruções, formações e chamadas para o deslocamento ao CIPM, conforme o anexo “D e E”.

6.11.14 Traçará o perfil da tropa executante quanto à idade, sexo e desempenho no último Teste de Aptidão Física (TAF) e Atividade Física Programada (AFP), proporcionando melhores condições ao Estado-Maior na preparação da ACP/2018.

6.11.15 Realizará o levantamento de dados, bem como a qualificação de informações, referentes a ocorrências que tenham a atuação do primeiro interventor em ocorrências de explosão à caixa eletrônico ou similares, com evasão para área rural, no período de 2012 à 2018, como forma de subsidiar os trabalhos dos Chefes de Estandes da ACP/2018, traçando o perfil e o *modus operandi* desse tipo de ocorrência.

6.11.16 Fiscalizará e coordenará as ações dos cadetes nas funções de Oficial de Trânsito e Segurança.

**Fonte:** Texto retirado dos compêndios de 1999, 2000, 2005 e 2016. Consulta feita em (2019)

Analisando os documentos, verificou-se representatividade das mulheres no Comando de tropa, sendo que duas delas exerceram a função de Comandante de Companhia e duas o Comando de Pelotão. Um ponto importante a destacar é que após a definição da Comandante do

acampamento, esta discente teve a prerrogativa de indicar os (as) militares que fariam parte de seu “*Staff*”, sendo que os (as) indicados (as) ainda passavam pelo crivo da coordenação de curso. Constatou-se que, sendo uma mulher a Comandante da atividade, o número de mulheres ocupando funções de destaque e funções de Comando de tropa e de instrução foram em maior número neste ano do que nos anos que o Comando estava a cargo de homens.

#### FUNÇÕES DE COMANDO DE TROPA – ACP 2016

Funções	Homem	Mulher
Comandante de Companhia	02	00
Comandante de Pelotão	06	02

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016) . Consulta feita em 2019

Foi verificado que dos Chefes de estandes, duas foram mulheres e outras quatro foram adjuntas/auxiliares de estande, demonstrando uma participação bem maior das mulheres nas atividades de docência do que em anos anteriores. Além disso, os dados apresentados indicaram que em alguns anos, nenhuma mulher sequer desempenhou alguma destas funções.

#### FUNÇÕES DE CHEFE E ADJUNTO DE ESTANDES INSTRUTORES – ACP 2016

Chefe de Estande		Adjunto de Estande		Estande com participação feminina
Mulher	Homem	Mulher	Homem	
02	21	04	19	- Chefe Cumprimento mandado de busca - Chefe Orientação noturna - Adj. Transposição curso d'água - Adj. Progressão Terreno / Maneabilidade - Adj. Transporte de feridos - Adj. Isolamento local de crime

**Fonte:** Informações retiradas dos Compêndios analisados na pesquisa (1999, 2000, 2005 e 2016). Consulta feita em 2019

A indicação da Cadete Comandante do acampamento militar é muito importante para a definição das funções a serem desempenhadas por outros Cadetes que compõem o “*staff*”, porém, a palavra final e a autorização para escolha das pessoas que desempenharão aquelas funções ficam a cargo da coordenação do CFO.

Havendo uma mulher como Comandante do acampamento, verificou-se que o número de mulheres ocupando funções de Chefia e de maior relevância e “*status*”, foi bem maior quando se tinha um homem Comandante do Acampamento.

### - Comentários dos dados da Análise documental

Por tudo que foi mostrado aqui podemos perceber que de fato no CFO há um tratamento desigual em relação aos homens e mulheres. De acordo com os documentos consultados nesta pesquisa, não se trata de algo imposto pela Organização, pelo contrário, verificou-se que nestes documentos, relativos aos planejamentos das atividades extra-classe, trazem em seus textos a previsão de tratamento isonômico entre mulheres e homens.

Há uma clara preocupação com a integridade física dos discentes, sejam eles homens ou mulheres. Em alguns anos percebemos uma preocupação maior com a figura da mulher, fazendo previsões de utilização de bastão de madeira em substituição ao fuzil, demonstrando assim que a Organização de fato se preocupou com a diferenciação entre mulheres e homens.

Porém, por algum motivo de ordem pessoal ou cultural, percebe-se que mesmo todos os documentos prevendo a igualdade entre mulheres e homens, a distribuição das funções extra-classe não seguia esta mesma lógica. Mesmo havendo apenas 10% de mulheres nas turmas, este percentual não foi respeitado. Havia ainda outra questão bastante prejudicial às mulheres, pois, quando estavam designadas para chefiar alguma função, eram funções de pouca representatividade e pouco *status* no CFO. Esta percepção nos leva a considerar as palavras de Stephen Ball (1993, p.56) ao tratar sobre micropolíticas das organizações, em que diz: “os processos micropolíticos na organização atuam para inibir a mudança e manter o *status quo* [...] no que concerne a lutas e conflitos particulares” as colocações do autor são corroboradas por Louise Morley (2002, p. 60) em que faz a mesma reflexão sobre o tema.

O autor retrata que algumas questões internas das organizações tendem a permanecer como estão para que se evite algumas mudanças, que no caso em análise seria a tensão das relações entre mulheres e homens. Pelo analisado, mostra-se uma tensão não manifesta entre mulheres e homens, que podem não se apresentar ostensivas, dada à disciplina militar do CFO. Esta tensão existe, ainda mais quando as mulheres são mantidas em papéis secundários, figurando os homens sempre como os protagonistas. Por isso, é notório que haja conflitos, ainda que mínimos, e isso pode ser compreendido como algo que tenham direta ligação com as micropolíticas das organizações, que assim, perpetua a condição do homem e mantém a mulher subjugada. As relações que se estabelecem entre discentes e entre homens e mulheres, estão

permeadas por “micropolíticas das relações”, que vão influenciar diretamente na maneira destas pessoas se relacionarem (ADLA TEIXEIRA, 1998).

Mesmo a PMMG apresentando mudanças após o ano de 1981(ano em que as mulheres puderam entrar na PMMG), ainda é possível perceber algumas práticas que acabam segregando e deixando-as em funções de menor importância do que os homens nas mesmas condições e no mesmo curso. Semelhante ao verificado nesta pesquisa, outros trabalhos nesta mesma área apresentaram resultados semelhantes, como é o caso da pesquisa de Isabela Rosa (2012), que estudou como as mulheres se inserem em profissões policiais e como negociam suas identidades, considerando que têm que corresponder às demandas masculinas daquele contexto.

De acordo com Rosemeri Moreira (2011); Marcos Souza (2012); Marlene Melo e Mônica Cappelle (2007), embora haja a presença das mulheres há mais de 30 anos em algumas polícias militares, muitas vezes ainda são reproduzidos padrões de gênero vigentes na sociedade, pela ocupação feminina de cargos de menor importância, acesso limitado aos postos de comando e desempenho de funções mais desvalorizadas.

Assim, pelo exposto verifica-se que o processo de integração das mulheres nestas organizações não se dá livre de conflitos, visto que elas têm que corresponder ao mesmo tempo à demanda de agir conforme esperado para o seu sexo e conforme esperado para um policial homem (ISABELA ROSA, 2012).

## **5.2 Análise dos questionários de pesquisa**

Foi utilizada a aplicação de questionários aos discentes do CFO, com o objetivo de obter respostas dos Cadetes em relação às questões de gênero presenciadas, vivenciadas e percebidas durante a rotina acadêmica. Os questionários foram aplicados por meio da plataforma digital, sendo encaminhado aos participantes o “*link*” de acesso, para que pudessem responder às perguntas de forma totalmente anônima, não sofrendo qualquer tipo de influência que pudesse refletir em suas respostas; foi também proposto aos Cadetes que caso não tivessem o interesse em participar da pesquisa, poderia abster-se.

Mesmo havendo a opção de não participar, todos os Cadetes do CFO 3 (último ano de curso) quiseram responder ao questionário. Para que a pesquisa pudesse contemplar um número

maior de discentes mulheres, além das policiais femininas integrantes da turma do CFO 3, participaram ainda, Cadetes mulheres do CFO 2, como forma de dar maior representatividade às mulheres na pesquisa.

Para atender aos objetivos específicos definidos, o questionário contou com perguntas que objetivavam extrair informações a respeito do perfil pessoal, acadêmico, sexual, profissional, étnico/racial e socioeconômico destes policiais militares em formação.

Os dados obtidos nessa questão inicial permitiram identificar o perfil dos participantes e sua situação acadêmica e constam da definição das características da amostra, item contemplado no capítulo sobre Metodologia.

A exigência de que os candidatos ao CFO já sejam possuidores do bacharelado em Direito, alterou significativamente o perfil de ingresso no CFO, extinguindo a possibilidade de um jovem recém-formado no ensino médio já se tornar um Cadete. Trata-se de exigência recente, como foi mencionado anteriormente. Desta forma, observa-se que o perfil de escolaridade dos Cadetes mudou bastante, tendo todos os participantes bacharelado em direito, como exige o edital do concurso e as legislações que tratam sobre o processo de ingresso na PMMG.

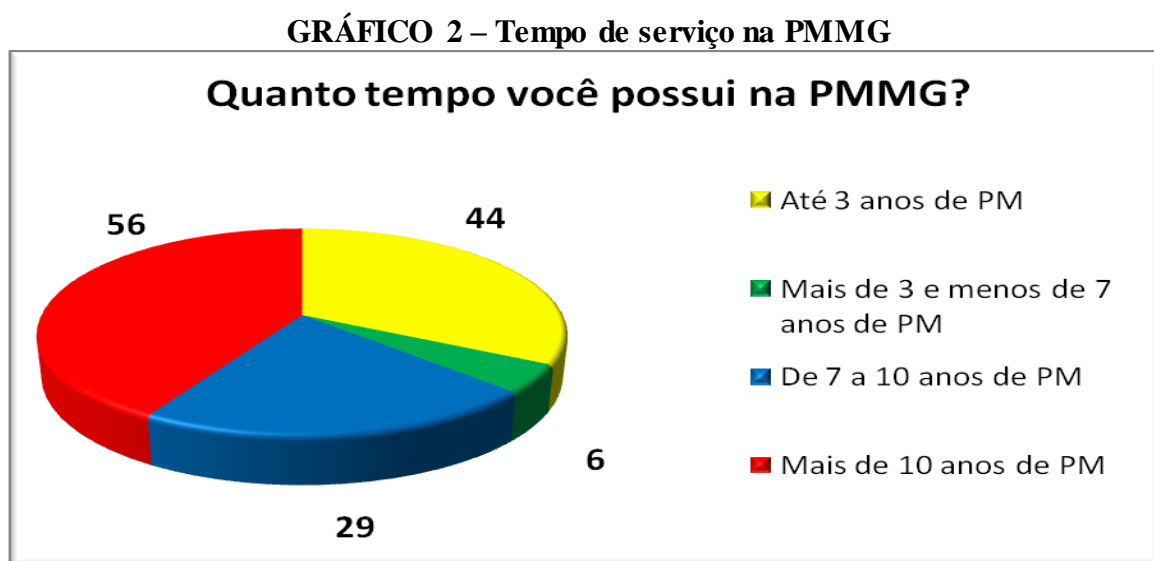
**GRÁFICO 1 – Escolaridade dos discentes**



**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

A medida afetou também outros níveis da carreira policial e a partir de 1999 a PMMG passou a exigir o ensino médio completo para os candidatos aos concursos de admissão da Polícia Militar, para o cargo de Soldado.

Na **questão dois**, foi perguntado aos Cadetes, há quanto tempo eles eram integrantes do quadro de profissionais da PMMG. O **GRAF. 2** expõe o resultado dessa questão.



**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

Ao considerar o tempo de serviço dos Cadetes, verifica-se que a maioria deles, (79 pessoas), 59% dos participantes da pesquisa, possuem tempo na PMMG inferior a 10 anos. Do total de 135 Cadetes, 56 deles estão na PMMG há mais de 10 anos. Um destaque importante para os integrantes do CFO é que 33% dos Cadetes (44 pessoas) ingressaram na Organização há menos de três anos.

Ainda é possível verificar que 67% dos Cadetes (91 pessoas), já iniciaram o CFO fazendo parte da Polícia Militar de Minas Gerais, o que aponta para a idéia de que policiais são mais experientes, conhecedores da rotina da PMMG e, desse modo, poderão contribuir de forma efetiva com as respostas à questão estudada na pesquisa,

A **questão três** objetivou diagnosticar a auto-declaração dos Cadetes do CFO, no tocante à sua raça. As sentenças apresentadas como opções foram: (branco), (negro) e (pardo).

Tradicionalmente, nas forças policiais, o público ingressante é composto por um grande número de pessoas que se declaram negras (GENIVALDO NEVES, 2008). Na presente pesquisa, verificou-se que esta tendência não se manifestou no Curso analisado, sendo que o percentual de negros que ingressavam no curso foi bem inferior ao de brancos. Houve, portanto, uma grande alteração do perfil dos discentes, passando a predominar fortemente os brancos, em segundo lugar os pardos e somente na terceira colocação (última opção) os negros. Isso mos-

tra que além do perfil de escolaridade dos discentes ter mudado bastante, a auto-declaração racial também mudou muito.

Os brancos chegam a representar 47% dos Cadetes do CFO, enquanto que os pardos somam 43% e os que se consideram negros representam apenas 10%. Essa informação não condiz com as características do povo brasileiro, uma vez que na população nacional existe predominância de negros e pardos.

A população brasileira é fortemente marcada pela heterogeneidade de raças, tendo em vista que durante o processo de colonização do país, ocorreram influências de povos africanos e europeus, que vieram para o Brasil e passaram a relacionar-se com os povos nativos e entre os próprios estrangeiros. Embora tenhamos conhecimento desta condição do povo brasileiro, destaco que o foco desta pesquisa não é tratar e aprofundar nas questões raciais. Esta questão foi apenas para caracterizar os Cadetes do CFO (ANTÔNIO GUIMARÃES, 2008).

Temos ciência que se afirmar como Branco em um país como o Brasil é algo ousado e até “sensível”, partindo da premissa básica da “mestiçagem racial”, pois o povo brasileiro é fruto de uma “mistura” de raças. Mesmo sabendo dessas peculiaridades, importante afirmar que as respostas da questão número 3, são baseadas na auto-declaração dos Cadetes, refletindo as suas percepções no tocante à raça.

Atualmente, percebe-se um novo comportamento social, em que as pessoas se assumem como brancas ou pardas, o que pode refletir efetivamente nesta pesquisa, quando verifica-se uma mudança de público, em que 90% dos Cadetes que participaram da pesquisa, se auto-declararam brancos ou pardos. Quando analisadas as respostas das mulheres, verificou-se que 100% das Cadetes se declararam como brancas ou pardas, não havendo nenhuma resposta indicando a opção “negra”.

Há de se considerar que os Cadetes, na condição de bacharéis em Direito, socialmente e culturalmente se colocam em uma condição de distinção social, afastando-se das classes menos favorecidas do país, que possuem baixo nível de escolaridade e pouco acesso ao ensino superior (IBGE, 2016). Acredita-se que essa condição dos Cadetes pode ter influenciado sua percepção racial, pois ao ascenderem à atual condição profissional e acadêmica, tendem a negar a condição racial, e se auto-declararam brancos, uma vez que no Brasil a raça “negra” tem sido muito discriminada.



A discriminação social sofrida pela raça negra é tratada por Antônio Guimarães (2008, p.310), quando diz que no Brasil, “quem sofre inteiramente a discriminação e o preconceito são as pessoas que têm a pele realmente escura”. Na visão do autor “sobre essa população recai todo o tipo de estereótipo, dos papéis sociais, das oportunidades de emprego e do estilo de vida. A ideia do "embranquecimento" da população, por meio do qual a população negra seria absorvida pela branca, passava pela concordância das pessoas de cor em renegar a sua ancestralidade”. Como bem colocado pelo autor, percebe-se assim, que pode ter havido uma tentativa de negar a própria ancestralidade, respondendo que se percebem como outra raça, que não a raça negra (ANTÔNIO GUIMARÃES, 2008).

Reforçando ainda o tratado no parágrafo anterior, de acordo com pesquisa realizada pelo IBGE (2012, n.p) “muitos brasileiros se auto-declaram como sendo "morenos" para evitar se declarar como negros”, os motivos podem ser os mais variados, seja para negar a ancestralidade, seja para afastar-se do estigma de que os pretos são pessoas pobres e menos cultas ou mesmo, por preconceito, acreditando que a condição de negro irá inferiorizá-lo.

**GRÁFICO 3 – Auto-declaração racial dos discentes**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

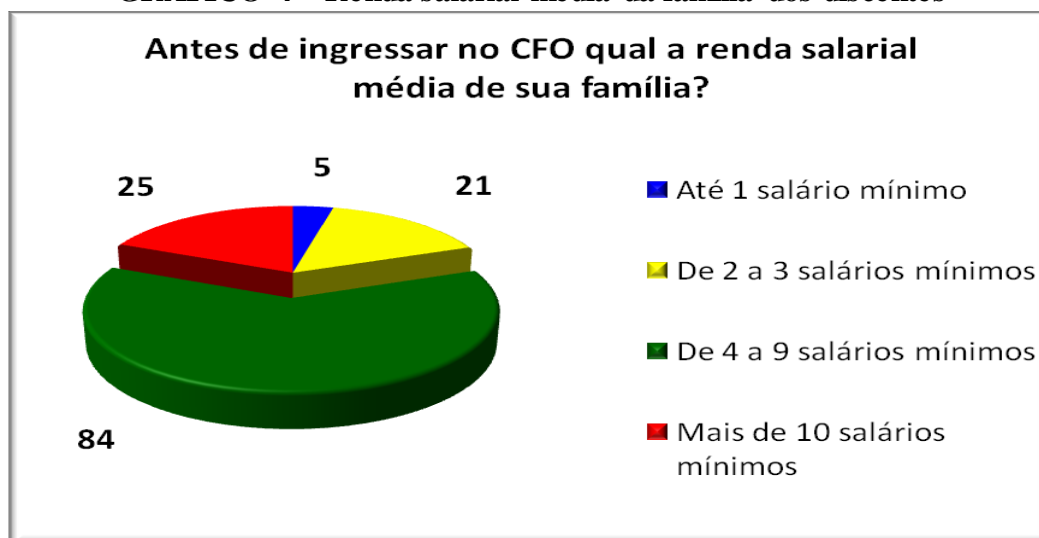
A **questão quatro** identificou o perfil socioeconômico dos Cadetes do CFO. As respostas indicaram uma “nova” condição social dos ingressantes no CFO. Até há pouco tempo, o público que ingressava no CFO era, em sua maioria, composto por estudantes recém formados do ensino médio, e em boa parte de família com poder aquisitivo menor. Não era uma reali-

dade dos candidatos do CFO, advirem de famílias ricas ou de classe média alta (GENIVALDO NEVES, 2008).

O que acontecia com grande parte dos candidatos era o interesse de inclusão na Polícia Militar, com o propósito de estabilidade profissional e financeira. De forma objetiva e clara, as motivações dos policiais militares são baseadas em motivos racionais e em normas (PERRY e WISE, 1990); (PERRY, 1996). Os motivos racionais estão relacionados ao interesse individual do policial em busca da sua estabilidade empregatícia e financeira; a identificação pessoal com a profissão.

Os resultados apontam uma realidade nova, quando cerca de 19% (25 pessoas) são oriundas de famílias pertencente à parcela mais favorecida economicamente da população brasileira, com renda familiar média acima de R\$ 10.978,00 reais (dez mil novecentos e setenta e oito reais). Já 62% dos Cadetes (84 participantes) possuem renda familiar média entre R\$ 3.992 (três mil novecentos e noventa e dois reais) e R\$ 9.998 (nove mil novecentos e noventa e oito reais), integrando assim a classe média. Já no grupo das famílias com renda de até R\$ 2.994 (dois mil novecentos e noventa e quatro reais), estão 26 Cadetes (19,3%).

O público que passou a ingressar no CFO a partir dos novos dispositivos legais definidos pela PMMG tem apresentado um perfil socioeconômico mais elevado, pois boa parte dos Cadetes são oriundos de famílias de alto poder aquisitivo. Esta nova condição social dos Cadetes pode guardar alguma relação com a condição acadêmica, pois sendo possuidores do bacharelado em direito e este curso possuindo o *status* social mais elevado, pode sugerir que o público tenha um poder aquisitivo maior do que os Cadetes que ingressavam anteriormente.

**GRÁFICO 4 – Renda salarial média da família dos discentes**

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

A **questão cinco** buscou identificar o percentual de homens e mulheres que compuseram a amostra da presente pesquisa. Sabe-se que a legislação estadual de Minas Gerais prevê o percentual de 10% de vagas para as mulheres nos processos seletivos para ingresso na PMMG. Dessa forma, constatou-se que para ingresso no CFO, o edital é cumprido fielmente, ou seja, apenas 10% das vagas são destinadas às mulheres.

Nesta pesquisa, o número de mulheres que compuseram a amostra chegou a 12%, devido à inclusão de cadetes mulheres, da turma do segundo ano do CFO, demonstrarem o interesse em participar da pesquisa. Logo, participaram 16 mulheres, o que elevou o percentual para 12% dos participantes do sexo feminino.

**GRÁFICO 5 – Sexo dos discentes**

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

A **questão seis** trata de um ponto bastante discutido no meio policial militar, pois está diretamente relacionado à diferença de tratamento entre homens e mulheres, por considerar a individualidade biológica entre os sexos. Por questões históricas, tem-se que o alistamento militar ou mesmo a inclusão em forças policiais, torna-se um rito de passagem para a idade adulta do homem e serve ainda como uma marca de diferenciação entre o masculino e o feminino (HELENA CARREIRAS, 2002). Ainda de acordo com a autora é notória a diferença de compleição física entre os sexos, sem falar nas estruturas biológicas completamente diferentes.

A figura do homem fica marcada/eleita para desempenhar aquelas funções de maior risco e que exijam maior aptidão física, desta forma, “a equação do homem-guerreiro é operacionalizada por meio de parâmetros físicos em que o ideal de virilidade assume enorme relevância” (HELENA CARREIRAS, 2002, p. 34-35).

Pelo exposto, com base na individualidade biológica, a PMMG, leva em consideração a diferença física entre os sexos para a elaboração dos índices do Teste Físico Militar (TFM) aplicado aos militares da organização, bem como aos candidatos que prestam o concurso público para inclusão na Polícia Militar. Importante frisar que há diferença no tipo de exercício a ser realizado por mulheres e homens, bem como no número de repetições dos exercícios e índices temporais. É justamente nesta diferença de tratamento entre ambos os sexos, que recaiu esta questão.

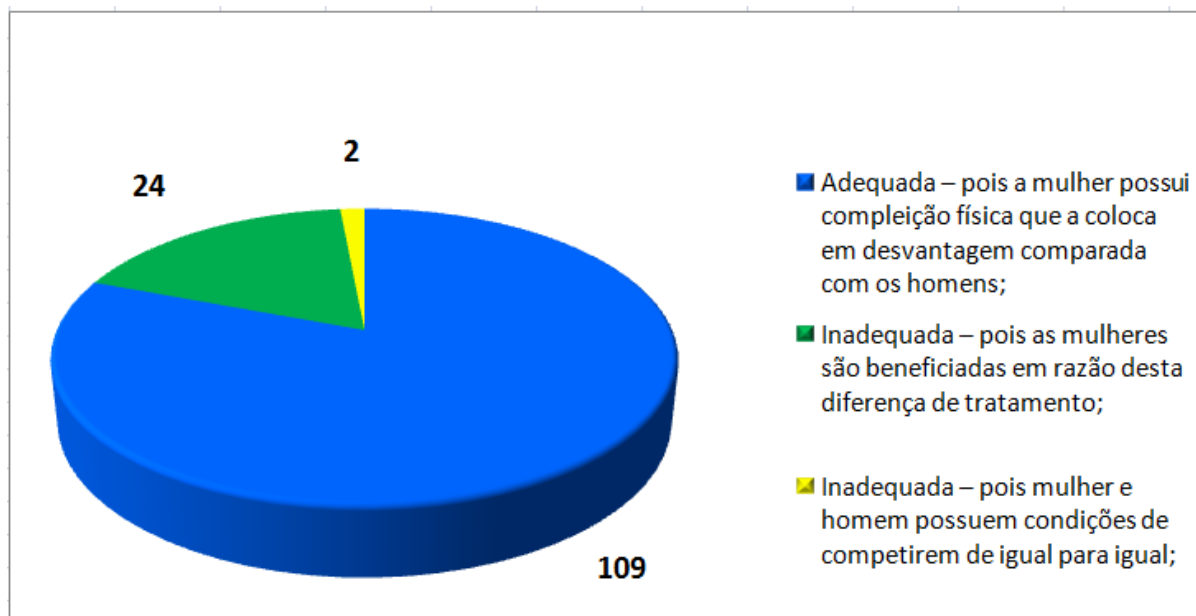
Observa-se que do total de pessoas pesquisadas, 18% delas (24 pessoas), entendem que a diferença de tratamento entre mulheres e homens é inadequada, acreditando que dessa forma as mulheres são beneficiadas em razão da diferença de tratamento. Por outro lado, 81% dos participantes (109 pessoas), entendem como adequada esta diferenciação, em razão da diferente compleição física entre homens e mulheres, o que leva a inferir que grande parte dos homens participantes não se sentem prejudicados pelo fato dos índices exigidos para as mulheres serem diferentes na realização do Teste Físico Militar. Apenas 1% dos participantes, (2 pessoas), entendem que é inadequada a diferenciação, pois acreditam que homens e mulheres possuem as mesmas condições de competirem em igualdade.

É histórico, recorrente e cultuado na cultura brasileira que os meninos, desde cedo são treinados para suportar sem chorar suas dores físicas e emocionais. Para Duby (1990) a dor é antes de tudo assunto de mulheres. E por considerar isso, o homem deve desprezá-la, sob pena de se

ver desvirilizado e de ser rebaixado ao nível da condição feminina. Assim, veicula-se, uma imagem identitária masculina que nega o ser homossexual, nega o ser mulher, e incentiva a ser forte, capaz e protetor, violento, decidido e corajoso. Este tipo de conduta e comportamento varonil, que fomenta o ideal de ser do homem na sociedade. Sendo assim, o homem foi condicionado a agir com um comportamento protetor, uma espécie de proteção do ser “mais forte” (homem) ao ser mais fraco, assim concebido erroneamente como a mulher.

Não se sabe ao certo, se por uma cultura mais evoluída do reconhecimento da igualdade de gênero ou se por um comportamento protetor masculino, verificou-se que mesmo havendo diferentes níveis de cobrança entre os sexos, em que é exigido dos homens índices menores de tempo durante provas de corrida e maior número de repetições de alguns exercícios físicos, grande parte deles entendem ser adequada a exigência de índices diferenciados para as mulheres. Esta resposta demonstra que a ideia de inconformismo com esta diferença de tratamento entre os sexos não é tão marcante e presente na percepção dos discentes do CFO.

**GRÁFICO 6 - Percepção dos Cadetes sobre o Teste de Aptidão Física exigido no processo seletivo do CFO**



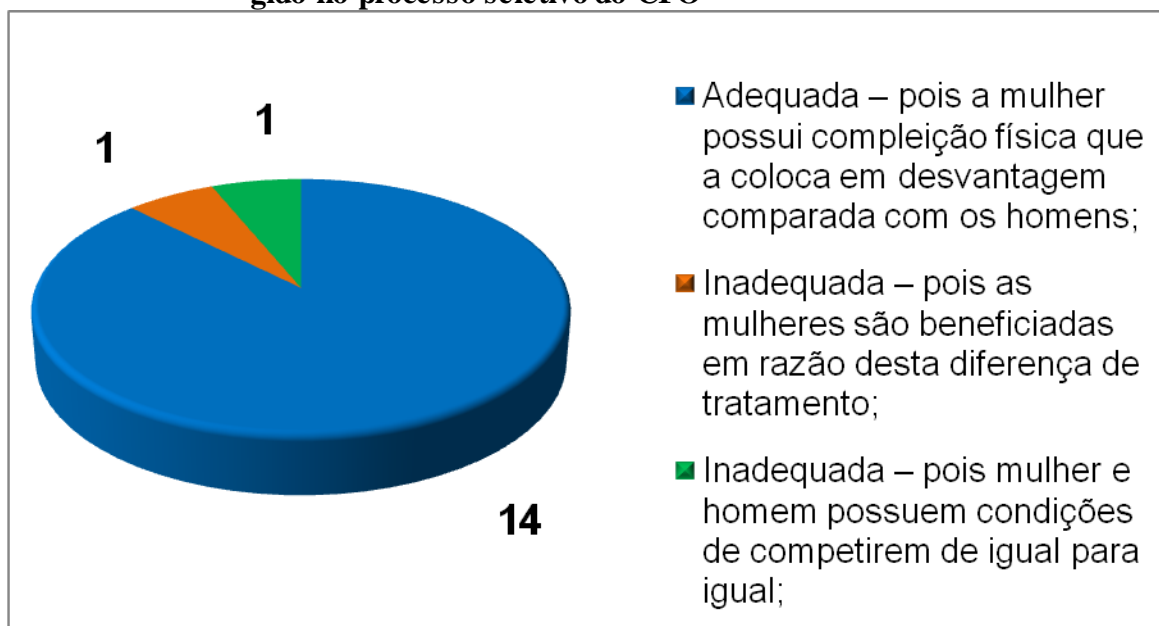
Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Nesta questão, verificou-se que as respostas de homens e mulheres foram no mesmo sentido, havendo um maior número de respostas considerando as peculiaridades da mulher, como uma condição de desvantagem se comparadas aos homens, na execução de atividade física. Quando esta pergunta é feita apenas para as mulheres, percebe-se que quase a totalidade das participantes disseram que entendem como adequada esta diferenciação “pois a mulher possui

compleição física que a coloca em desvantagem se comparada aos homens”. Do total de 16 Cadetes, 88% (14 Cadetes mulheres) entendem como adequada.

O que chamou atenção nas respostas das mulheres é que duas Cadetes (12%) entendem que esta forma de tratamento é inadequada. Foram dois tipos de respostas, a primeira acredita que as mulheres são beneficiadas em razão desta diferença de tratamento, a segunda resposta, acredita que as mulheres possuem condições de competirem de igual para igual em relação aos homens, sendo assim, julgam inadequada esta diferenciação.

**GRÁFICO 6A - Percepção das Cadetes mulheres sobre o Teste de Aptidão Física exigido no processo seletivo do CFO**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Conforme previsto na Constituição Federal de 1988, “cabe à polícia ostensiva a preservação da ordem pública”. Dentro deste *mandamus* constitucional, coube à PMMG desempenhar atividades nas mais variadas áreas. A fim de apresentar algumas dessas atividades, tornou-se imperioso trazer à pesquisa alguns tipos de serviços policiais que pareciam antagônicos ou que exigiam do policial comportamentos diferenciados.

No meio policial, algumas modalidades de policiamento são menos reconhecidas e pouco valorizadas pelo contingente militar. No policiamento comunitário, por exemplo, o policial deve ter uma postura diferenciada, a fim de efetivar integração entre a polícia e a comunidade à qual serve. Para um desempenho adequado, o policial deve ter um treinamento específico,

além de um comportamento voltado para resolver os problemas locais que afetam a comunidade e não apenas realizar ações reativas / repressivas (MINAS GERAIS, 2019b). No policiamento escolar, voltado a instruir, cabe ao policial orientar e informar as crianças sobre os malefícios das drogas ilícitas e do envolvimento com a criminalidade, o que requer um policial bem treinado e que tenha características que se adéquem ao perfil de profissional desejado pela organização.

Outro tipo de atividade policial que requer comportamento específico e diferenciado é o serviço burocrático, realizado internamente nos quartéis, exigindo do policial que seu local de atuação seja restrito aos muros dos aquartelamentos. Este serviço fomenta no meio policial um estigma de que aqueles policiais dos serviços intramuros são “menos preparados” para o combate à criminalidade, ou seja, retira deles ou delas a essência do militar combativo, guerreiro, tão cultuado por organizações militares.

Conforme Helena Carreiras (2002, p. 35) “o mundo que cerca o soldado é caracterizado por estereótipos de masculinidade, projetados como medida de competência, armadura de luta e protótipo de heroísmo” e retirar deste profissional a condição combativa e atribuir-lhe funções burocráticas, resulta nesta “perda” do poder simbólico e de seu *status* perante os demais militares.

Por outro lado, algumas atividades possuem extremo prestígio no meio policial, como é o caso dos policiais que trabalham no chamado “serviço operacional”, ou seja, aqueles militares que efetivamente trabalham em viaturas ou em policiamento a pé, e que estão diretamente focados em prevenir a ocorrência de crimes e reprimi-los, sendo este tipo de atividade uma das que apresenta maior risco para a atividade policial militar. Conforme preconiza Cristina Fraga (2006), durante a atividade, o policial militar, cotidianamente, enfrenta e depara-se com os mais diversos tipos de situações, em grande número delas desfavoráveis, permeadas de violências.

Para Minayo e Souza (2003 *apud* CRISTINA FRAGA, 2006), a violência maior é a de viver numa profissão-perigo, em que o policial pode ser morto a qualquer momento, ou seja, o risco está presente na rotina deste profissional, colocando-o numa situação de incerteza e tensão permanentes, durante o desempenho de sua atividade policial e até mesmo em momentos de folga.

Por envolver o risco à integridade física e até mesmo o risco de ser morto, há uma subcultura organizacional de valorização das atividades de risco, atribuindo menor valorização aos serviços administrativos (intramuros). Por isso, exercer as atividades de confronto armado, situações em que o risco à vida é iminente, ou que vão requerer o emprego de força física, caracterizam a essência do guerreiro, que vê na luta uma espécie de “*status*” entre os membros de seu grupo/organização (HELENA CARREIRAS, 2002).

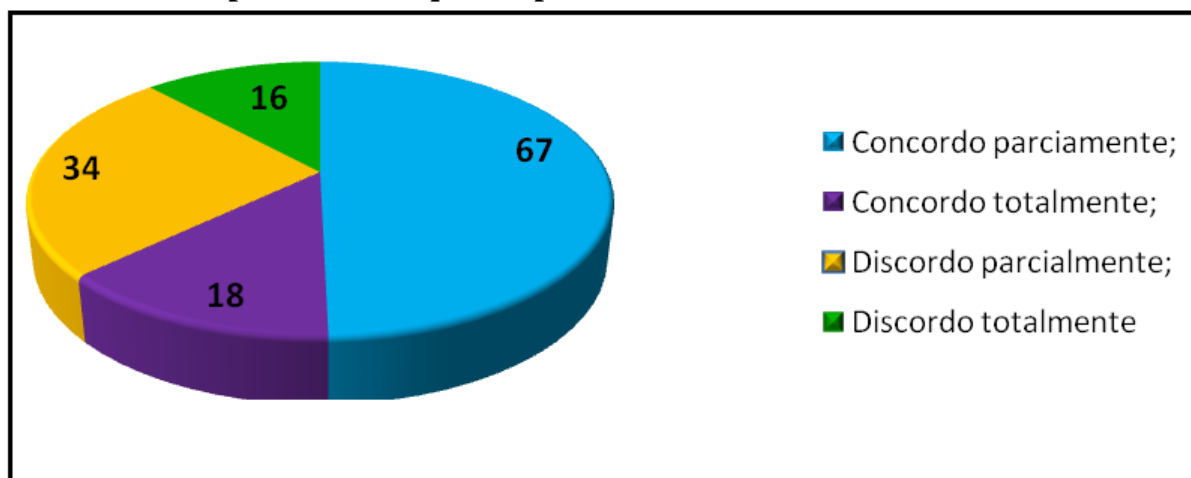
Percebe-se que as primeiras atividades listadas vão requerer do policial maior trato com as pessoas, maior capacidade de liderança, de resolver problemas sociais e prestar um serviço assistencialista, enquanto nas atividades elencadas no parágrafo anterior, o policial está voltado para o combate e repressão ao crime violento, estando pronto para a intervenção que coloque em risco a sua própria vida.

Considerando estas atividades de risco, que exigem posturas diferenciadas dos policiais, foi formulada a **questão sete**, objetivando identificar a percepção dos Cadetes quanto ao desempenho dessas atividades sob a perspectiva dos sexos (mulher e homem). Nesse sentido, foi colocada a seguinte afirmação: "De uma forma geral a Polícia Militar desempenha uma atividade em que o fato de ser mulher ou homem não influencia em nada, pois as funções devem ser desempenhadas de acordo com a qualificação técnica e não em relação ao sexo" Ao responder, os Cadetes participantes da pesquisa deveriam dizer o nível de concordância ou discordância em relação a esta afirmação.

Verificou-se que 13% dos entrevistados (18 pessoas) concordaram totalmente com a assertiva de que o fato de ser mulher ou homem não influencia em nada, nas atividades desempenhadas pela PMMG, pois as funções devem ser desempenhadas de acordo com a preparação / qualificação técnica e não em relação ao sexo. Já para 50% dos participantes (67 pessoas) concordaram parcialmente com esta assertiva, evidenciando que para este público, o fato de ser homem ou mulher interfere nas funções a serem desempenhadas na atividade policial. Outra resposta que obteve um número alto de registros foi a opção “discordo parcialmente”, com um total de 34 pessoas (25% das respostas). Esta resposta mostra que para este público a atividade da PMMG, não é desempenhada sem a influência do fator “sexo” do policial, pois entende que o fato de ser homem ou mulher tem sim influência na realização das atividades policiais.



**GRÁFICO 7 – Avaliação da influência do sexo no desempenho de atividades de risco pelos Cadetes que compuseram a amostra**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

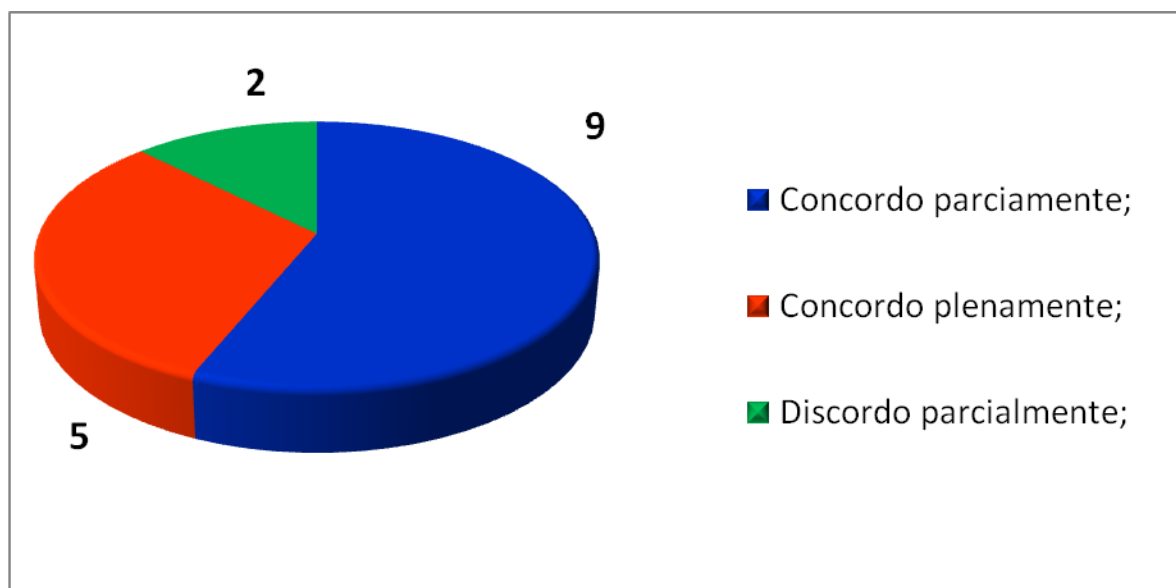
Na população à qual foi aplicado este questionário, existem 16 mulheres, e ainda assim o número de respostas que consideram a igualdade absoluta entre os sexos no desempenho das atividades policiais, foi de apenas 05 mulheres (31%), o que demonstra que as próprias Cadetes deste grupo entendem que há diferenças na rotina policial que segregam os sexos, já que existem atividades policiais que estejam mais voltadas a serem realizadas por homens, enquanto que outras, estariam mais voltadas às mulheres.

Esta percepção de diferenciação dos sexos corrobora a idéia de que há discriminação em relação às mulheres no meio militar, pois verificou-se que “em quase todos os países nos quais as mulheres participam militarmente, é-lhes vedado o acesso a um conjunto de posições e especialidades” (MARIA ROCHA, 2018, p. 778). Nove das mulheres participantes (56%), assinaram que concordam parcialmente com a afirmação, o que demonstra que para as mulheres, existe a percepção que a atividade policial militar em geral, é de fato influenciada pelo sexo dos policiais.

Ainda de acordo com Maria Rocha (2018), este tipo de restrição que proíbe ou dificulta que mulheres realizem algumas funções policiais militares, “retrata as enormes desigualdades que confinam a presença feminina nos quartéis a uma condição simbólica em termo de poder e identidade, excluídas que são dos núcleos centrais que constituem a essência do espírito militar”.

As funções policiais que trazem consigo o risco à vida ou que necessite do uso de força, possuem uma espécie de *status* entre os policiais, são estas atividades que no imaginário do policial constituem a chamada “essência do espírito militar” (HELENA CARREIRAS, 2002).

**GRÁFICO 7A – Avaliação da influência do sexo no desempenho de atividades de risco pelas Cadetes mulheres que compuseram a amostra**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

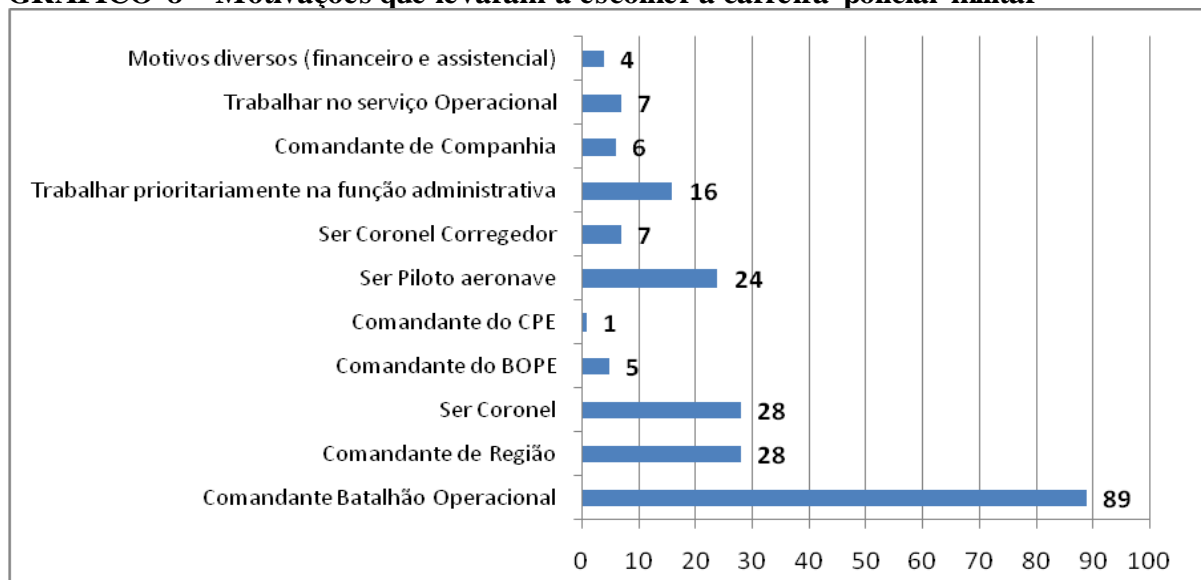
A **questão oito** indagou quais as motivações que levaram os Cadetes a escolherem a carreira policial militar. Nesta questão, mais um ponto tratado na teoria foi confirmado, quando se observa que de todas as respostas obtidas, a assertiva que obteve maior número de indicação foi exatamente a opção “Ser Comandante de um Batalhão Operacional” com 89 respostas (66%). Conforme Helena Carreiras (2002) o militar carrega consigo o ideal combativo, em que é tratado com louvor e dá *status* ostentar a figura de líder guerreiro. Por este motivo, assumir a função de Comandante de um Batalhão, que tem por atribuição o combate e o enfrentamento à criminalidade violenta, é motivo de prestígio no meio militar, sendo “objeto de desejo” de muitos profissionais.

Para Helena Carreiras (2002, p. 34-35) “a equação do homem-guerreiro é operacionalizada por meio de parâmetros físicos onde (*sic*) o ideal de virilidade assume enorme relevância”, desta forma, ao assumir cargos ou funções combativas, de enfrentamento ao perigo, o policial atinge o ponto ideal para que seja percebido pelas demais como o “guerreiro”, obtendo assim a tão almejada posição de destaque entre sua tropa militar.

Nas respostas a esta questão, 89 cadetes indicaram que as pessoas entraram para a PMMG visando um dia tornar-se Comandante de um Batalhão Operacional. Verificou-se, por outro lado, que nenhuma resposta indicou a função de Diretor de Hospital e apenas 16 respostas indicaram o interesse em trabalhar prioritariamente na função administrativa (serviço burocrático no interior dos quartéis). Essas respostas evidenciam uma subcultura interna da organização de não valorizar o exercício das atividades administrativas.

Foram assinaladas 28 respostas (21%) que indicaram o interesse em ser Coronel e outras 28 indicaram querer ser Coronel Comandante de Região (função operacional). Isso reforça a ideia freqüente nas organizações militares, de valorizar as atividades operacionais, mesmo no exercício do posto de Coronel, que constitui a função máxima da organização. A função de Comandante de Região, é o mais alto cargo da PMMG que está diretamente ligado ao combate direto à criminalidade, reforçando ainda mais a ideia de Helena Carreiras (2002), haja vista que o militar pretende ascender aos cargos mais altos da organização, porém, não quer perder o *status* de Comandante combativo, guerreiro, viril, o verdadeiro líder guerreiro.

**GRÁFICO 8 – Motivações que levaram a escolher a carreira policial militar**



**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

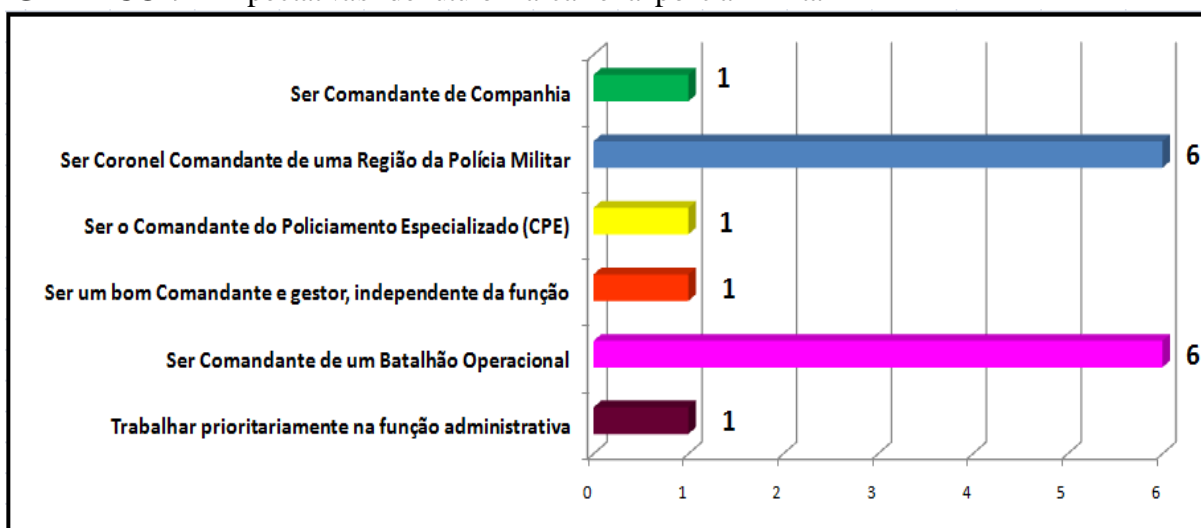
Quando esta mesma pergunta é direcionada apenas às mulheres, percebe-se ainda a presença de traços culturais, de valorização das funções “operacionais”, em que o policial está diretamente ligado às funções de emprego no policiamento nas ruas, havendo o risco de confronto com criminosos.

Das 16 Cadetes participantes, seis delas disseram que entraram para a PMMG para ser Comandante de um Batalhão Operacional e outras seis disseram ter entrado na corporação para ser Coronel, Comandante de uma Região de Polícia Militar. É notório destacar estas duas respostas, pois elas indicam a preferência por atividades de gerência operacional, pois, mesmo sendo um Comandante (gestor) há a ideia do culto da função operacional, que alimenta os ideais de virilidade organizacional.

As demais respostas são variadas e indicam funções administrativas e uma função operacional também, a Comandante do Comando de Policiamento Especializado (CPE).

Mesmo se tratando de um público composto apenas por mulheres, verifica-se que as motivações para inclusão na PMMG, foram, em sua maioria, visando o Comando de Região/Batalhão, o que no meio policial militar é o ponto máximo da organização, sem perder o vínculo com o serviço de patrulhamento nas ruas (funções de risco).

**GRÁFICO 9** - Expectativas de futuro na carreira policial militar



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Na **questão nove**, quando perguntados sobre a diferenciação de tratamento entre os sexos nas atividades escolares, a maioria dos participantes assinalou que não identificam tratamento diferenciado para todas as opções colocadas no questionário.

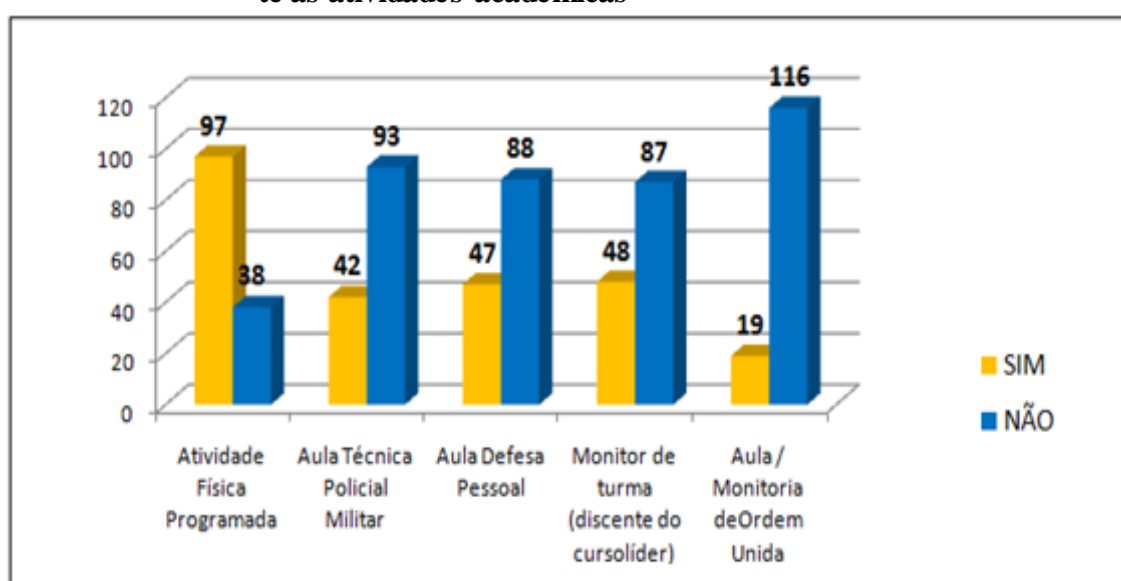
Na alternativa que trazia a Atividade Física Programada (AFP) o número de respostas que mencionou a diferença de tratamento entre homens e mulheres foi diferente. Em todas as demais opções (Aula de Técnica Policial Militar, Aula de Defesa Pessoal, Monitor de Turma e

aula de Ordem Unida) o número de respostas indicando que **NÃO** há diferença de tratamento entre mulheres e homens foi maior.

A maioria dos participantes afirmou não perceber tratamento diferenciado durante a condução das aulas e das atividades acadêmicas. Entretanto, atividades como a de Monitor de turma, Aula de Defesa Pessoal Policial e Aula de Técnica Policial Militar, apresentaram resultados expressivos, totalizando cerca de 46 pessoas que consideram existir diferenças de tratamento entre os sexos nessas atividades acadêmicas.

No tocante à realização das aulas, os professores se orientam pelas legislações internas da PMMG, principalmente as que tratam sobre atividades práticas, em que a individualidade biológica<sup>13</sup> dos discentes é respeitada, considerando suas limitações físicas, bem como sua estrutura corporal para o desempenho de determinadas atividades, levando em consideração, os valores e índices de exigência para cada sexo.

**GRÁFICO 10 - Tratamento diferenciado dado aos Cadetes (mulheres e homens) durante as atividades acadêmicas**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

<sup>13</sup> **O princípio da individualidade biológica** diz que cada organismo reage de formas diferentes ao mesmo estímulo aplicado, gerando adaptações específicas. O indivíduo é formado por uma somatória de características genéticas, composição corporal, composição das fibras musculares, dentre outras. Considera-se ainda habilidades motoras e esportivas, nível intelectual, consumo máximo de oxigênio e limiar anaeróbio. Isso faz com que cada indivíduo seja único, por mais semelhanças que existam entre ambos, e cada um responde de distintas maneiras ao estímulo do treinamento. Por exemplo, se for prescrito o mesmo treinamento para dois irmãos gêmeos, as respostas e adaptações serão diferentes, por mais que eles sejam muito semelhantes fisicamente (MANOEL TUBINO, 1984).

Na **questão dez**, foi perguntado aos discentes do Curso de Formação de Oficiais, qual a percepção deles em relação ao desempenho de funções da rotina acadêmica do CFO, influenciada pela condição de ser mulher ou homem. Foram listadas algumas atividades da rotina acadêmica para que os participantes indicassem a quem aquela atividade seria mais adequada, se para as mulheres, ou para os homens.

A fim de analisar as respostas, foram criadas três categorias, de forma a condensar as respostas e apresentar resultados que estivessem ligados no mesmo eixo temático, pertencentes a uma determinada categoria.

<b>Atividade de esforço físico “braçal”</b>	<b>Atividade de Cuidado</b>	<b>Atividade de Gestão</b>
Equipe do verde	Controlador do Talão de Controle de Aula (TCA)	Diretoria do DAEC
Equipe de manutenção	P5 – Relações públicas	
P4 - Logística	Secretário de turma	
Sentinela		

Nesta questão ficou claro que para algumas funções as pessoas, mesmo as mais jovens e atualizadas, ainda trazem consigo resquícios de uma cultura que atribui funções específicas, prioritariamente a mulheres e homens.

Nas categorias estabelecidas nesta questão, observou-se que para as opções do grupo das atividades de “esforço físico / braçal”, as opções assinaladas indicaram que estas atividades deveriam ser desempenhadas por “ambos os sexos” ou “apenas por homens”, não apresentando nenhuma resposta indicando a exclusividade de mulheres para desempenharem estas funções, como ocorreu com os homens. Desta forma, percebe-se que ainda, existe no imaginário de alguns policiais militares, mesmo aqueles em formação, uma forte tendência de atribuir funções com base no sexo do profissional.

De forma semelhante ao que aconteceu com as atividades da categoria “serviço braçal”, ocorreu com a categoria denominada “atividade de cuidado”, quando os participantes responderam que estas atividades deveriam ser desempenhadas por “ambos os sexos” ou “apenas por mulheres”, não havendo indicação de exclusividade para os homens desempenharem estas funções. Vale destacar que as respostas indicaram a possibilidade de que ambos os sexos assumissem a atividade, mas aquelas respostas que faziam distinção de apenas um sexo, as respos-

tas foram unânimes em indicar as mulheres para esta atividade, não havendo nenhuma resposta que indicasse um homem, exclusivamente, para tal atribuição.

De maneira geral, o maior número de respostas que indicaram “ambos os sexos” para a realização de atividades predominou, o que indica que há uma tendência de mudança entre os Cadetes, que passam a reconhecer de forma mais evidente que as funções, até então exclusivas apenas para homens ou só para mulheres, agora podem ser desempenhadas por ambos sem nenhum prejuízo.

Outras respostas interessantes são relativas às “Equipe do Verde” e “Equipe de Manutenção”, atividades que priorizam o esforço físico, dada a característica da função que envolve ações de capinar, cortar plantas, varrer pátio com folhas, realizar serviços de jardinagem, bem como de reparos prediais, instalações elétricas, carregar materiais pesados, dentre outras. Para estas atividades a maioria dos participantes responderam que para a “Equipe do Verde” ambos os sexos (87% => 118 pessoas) estariam aptas a realizarem tal atividade. Estas respostas vêm corroborar com a categoria anterior, evidenciando o reconhecimento de que as atividades da rotina do CFO, não são exclusivas para determinado sexo, na percepção dos Cadetes.

De acordo com Nadielene Gomes *et al* (2007) às mulheres são atribuídas funções de cuidado, dada a habilidade e afetividade que elas possuem. De acordo com respostas apresentadas pelos participantes, esta concepção não apresenta unanimidade na percepção dos discentes, já que as atividades consideradas de “cuidado”, na visão dos participantes, podem ser desempenhadas tanto por mulheres quanto por homens.

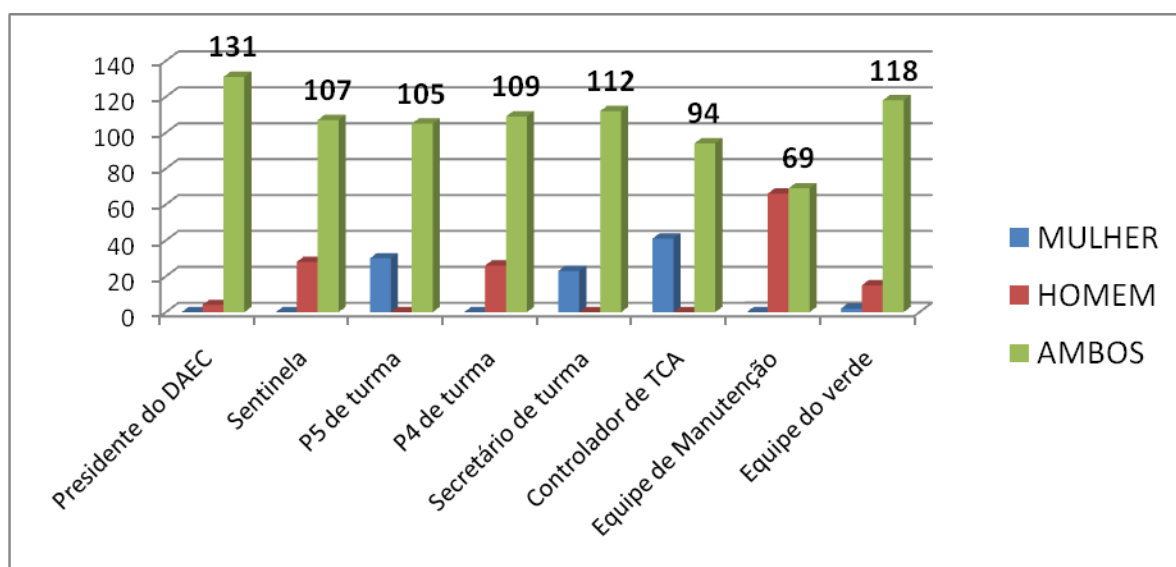
Mas há de se considerar, também, que quando responderam com exclusividade de algum sexo, a resposta recaiu sobre as mulheres, não havendo indicação de nenhum homem sequer, o que pode indicar uma idéia de reprodução de antigas práticas organizacionais. Registra-se, ainda, que 97% dos participantes entendem que as atividades de Gestão, como por exemplo, a Diretoria do Diretório Acadêmico Euclides da Cunha (DAEC) podem ser desempenhadas, tanto por homens como por mulheres.

Verificou-se junto à Coordenação do CFO e do Diretório Acadêmico Euclides da Cunha (DAEC), criado em 12 de abril de 1936 como Grêmio Estudantil Euclides da Cunha, que conforme os registros do DAEC, os últimos presidentes eram homens. O Diretório ficou um perí-

odo inativo e desde sua reativação, em 1996 até 2019, a presidência foi exercida por homem. Logo, nos últimos 23 anos, o DAEC teve como presidente 22 homens, apresentando somente uma mulher presidente no ano de 2000.

Esta informação se alinha com as respostas apresentadas no **QUADRO 13**, que trata sobre o número de mulheres Coronéis na PMMG, mostrando que embora homens e mulheres estejam aptos a desempenharem tais funções e que o número de mulheres aproxima-se de 10% do efetivo masculino, verifica-se que nas funções de Comando este percentual de mulheres é muito baixo, não chegando a aproximar-se dos 10% previstos para o efetivo feminino.

**GRÁFICO 11 - A percepção dos discentes em relação ao desempenho de funções da rotina acadêmica do CFO**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Na **questão onze** foi verificada a diferenciação de tratamento entre homens e mulheres durante as atividades acadêmicas de elevado desgaste físico, especificamente a Atividade Física Programada (AFP).

Ao longo do CFO os Cadetes realizam diversas atividades físicas, seja em meio rural ou urbano, no interior da própria Academia de Polícia Militar. Muitas dessas atividades são extenuantes e exigem um elevado vigor e condicionamento físico.

Uma atividade curricular que exige dos Cadetes um bom preparo físico e que os conduz à exaustão muscular é a chamada Atividade Física Programada (AFP), atividade física de alta



intensidade, que leva os discentes ao limite de sua resistência física (espécie de educação física com armas, de longa duração – aproximadamente 3 horas). Para a realização desta atividade, os discentes devem ficar, durante todo o exercício, empunhando uma arma longa (fuzil) que pesa aproximadamente 3,8 quilos. Em razão do desgaste físico causado aos discentes, por ter que empunhar o fuzil por um longo período, para as policiais femininas é facultada a substituição do fuzil por um bastão de madeira, que tem o peso aproximadamente de 700 gramas, reduzindo consideravelmente o peso a ser carregado pelas mulheres durante a realização de toda a atividade física.

Porém, há de se considerar que falsas afirmações têm sido feitas, utilizando a individualidade biológica como “pano de fundo” para que se naturalize a discriminação em relação à mulher, utilizando-se do que se pode chamar de “disfunção da individualidade biológica”, ou seja, apropriam-se do termo “individualidade biológica” para imputar às mulheres, condições inferiorizadas e de incapacidade para realização de algumas atividades, com base em fatores biológicos, físicos e psicológicos. De acordo com Maria Rocha (2018, p. 10) “argumentos desqualificadores (em relação à mulher) que articulam com aspectos anatômicos e psicológicos, dentre outros, têm sido comumente utilizados para acentuar falsas incapacidades, tais como: pouca força física, gravidez, emoção exacerbada, entre outros”. Constata-se assim, que a interpretação errônea do que é a individualidade biológica, pode gerar discriminações, ao invés de garantir direitos.

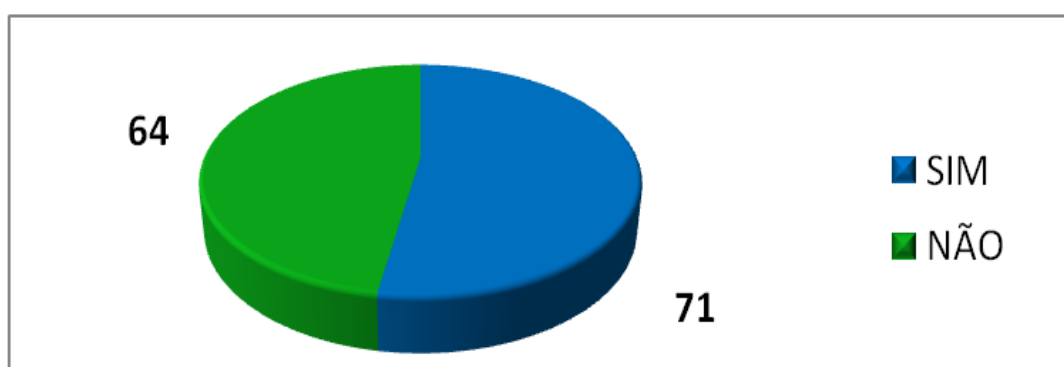
Perguntados se acham adequado o homem utilizar o fuzil e a mulher o bastão de madeira, para 71 Cadetes (53% dos participantes) reconhecem que de fato é importante e adequado ter esta diferenciação de tratamento entre os sexos, partindo da ideia de que “as diferenças entre homens e mulheres são essenciais e fazem parte da natureza” (BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUSUMECI, 2005, p. 123), por outro lado 64 Cadetes (47% dos participantes) responderam que não entendem como adequada esta distinção.

A ideia de “redução do sofrimento” para as mulheres e a “aceitação” de uma condição menos prejudicial a elas, pode estar diretamente ligada ao espírito protetor que os homens carregam consigo. Este senso de proteção está arraigado no processo histórico da formação da personalidade do homem, conforme trata a Organização Mundial de Saúde (2000), que diz “os meninos são orientados para serem provedores e protetores e desde cedo são treinados para suportarem sem chorar suas dores físicas e emocionais”.

De acordo com Marlene Braz (2005, p.100 grifo nosso) “a imagem identitária masculina está ligada ao não ser homossexual, a não ser mulher, **a ser forte, capaz e protetor**, violento, **decidido e corajoso**”. Percebe-se que está na essência do homem, o sentimento de proteção, responsabilidade e virilidade diante do grupo.

A maioria dos homens entendem que as mulheres devem ter tratamento diferente ao adotado para os homens, quando se trata de atividades físicas ou que façam uso de força. Merece destacar que das mulheres participantes da pesquisa, 63% das Cadetes responderam que não acham adequado haver este tipo de diferenciação, ou seja, que tanto homem quanto mulher deve realizar a atividade com os mesmos equipamentos. Já para 37% das Cadetes, entendem ser adequada a diferenciação de tratamento entre os sexos, na realização da AFP.

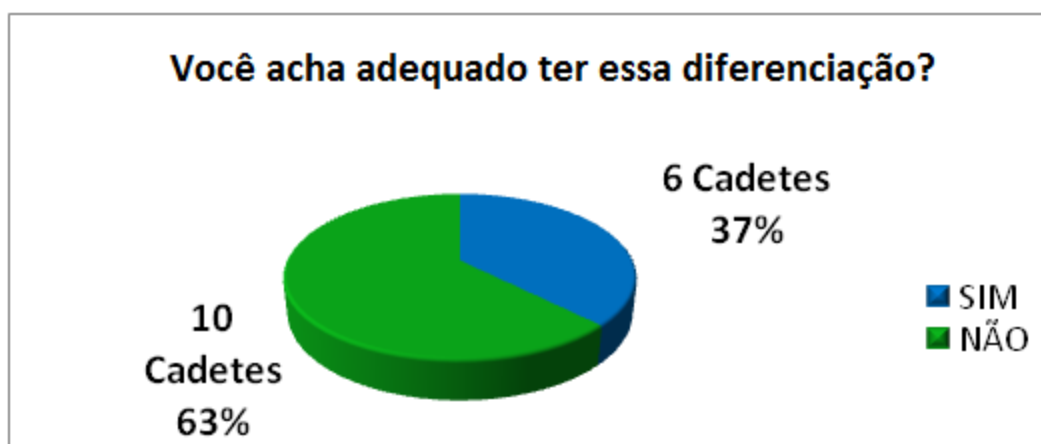
**GRÁFICO 12 – Percepção dos Cadetes quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas**



**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

Os resultados apontam que grande parte dos homens entende como coerente haver um tratamento diferenciado em relação às mulheres. Quando as respondentes são mulheres, 63%, delas assinalaram que o tratamento diferenciado é desnecessário, embora pudessem reivindicar um tratamento mais benéfico.

**GRÁFICO 12A – Percepção das Cadetes mulheres, sobre adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para mulher**



**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

Foi perguntado ainda aos Cadetes por que eles entendem ser adequado ou inadequado o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, na atividade física programada (AFP), quando permite à mulher utilizar o bastão de madeira em lugar do fuzil.

Observou-se que 56% do Cadetes (76 participantes) responderam que este tratamento diferenciado é adequado, pois entendem que existe a diferença de compleição física entre homens e mulheres, o que tornaria mais difícil a realização da atividade, por parte das mulheres. Nota-se que a maioria dos participantes optaram por esta resposta, evidenciando que na percepção da maioria dos Cadetes, a questão biológica influencia, deve ser respeitada e conduz à um tratamento diferenciado entre os sexos.

Já para 20% dos Cadetes (27 participantes) este tratamento diferenciado para as mulheres seria inadequado, pois o que deveria ser aplicado na rotina do CFO seria o tratamento igualitário entre os sexos, portanto, tratar as mulheres de forma diferente, estaria destoando dos princípios legais de uma organização pública, que deveria tratar as pessoas com igualdade, seguindo os parâmetros constitucionais brasileiros.

No mesmo sentido daqueles que entendem que o tratamento entre homens e mulheres deve ser o mesmo, 18% dos Cadetes (24 participantes). responderam que o tratamento diferenciado é inadequado, pois as mulheres têm a mesma capacidade dos homens de realizar os mesmos exercícios físicos. Isso demonstra que parte dos Cadetes desconsideram a individualidade biológica existente entre os sexos e acreditam que o tratamento entre homens e mulheres de-

veria ser igual, tendo em vista que as mulheres teriam as mesmas condições dos homens para realizarem os exercícios. Isto contraria a literatura estudada, que considera e entende como relevante haver adequações nas exigências de tempo e índices, nos testes físicos militares, quando comparados os sexos.

Chamou a atenção deste pesquisador uma resposta, assinalada em menor número (5 cadetes, logo 4% da amostra), de que considera como inadequado o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, pois isto seria uma forma de subjugação feminina em relação ao homem (discriminação, desprestígio).

Somadas as respostas dos Cadetes que assinalaram ser inadequada a diferença de tratamento entre homens e mulheres, chegou-se a 59 Cadetes (44%), que entendem que o fato de haver a diferença para utilização de bastão de madeira em substituição ao fuzil para mulheres, é algo prejudicial, o que fragilizaria ainda mais a imagem das mulheres no CFO, colocando-as em uma condição de “inferioridade”, portanto, para estes discentes, esta distinção de tratamento seria inadequada.

Visando a obter uma explicação para a análise feita sobre adequação do emprego do fuzil para os homens e bastão de madeira para as mulheres, foi feita uma pergunta que solicitava a justificativa da resposta dada pelos Cadetes. Essas respostas foram agrupadas em categorias e procedeu-se à organização dos **QUADROS 6 e 7**, apresentados a seguir.

**QUADRO 6 - Percepção dos Cadetes, quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas**

<b>CATEGORIAS DE RESPOSTAS</b>	<b>NÚMERO DE RESPOSTAS</b>	<b>RESPOSTA</b>
Diferença de Compleição Física entre homens e mulheres	76	Entendem <b>adequado</b> existir a diferença de tratamento.
Igualdade de tratamento entre os sexos durante o CFO	27	Entendem <b>inadequado</b> existir a diferença de tratamento.
Capacidade da mulher em realizar os mesmos exercícios físicos que os homens	24	Entendem <b>inadequado</b> existir a diferença de tratamento.
Subjugação feminina em relação ao homem (discriminação, desprestígio)	05	Entendem <b>inadequado</b> existir a diferença de tratamento.
Respostas variadas (fora das categorias definidas nesta pesquisa)	03	Entendem <b>inadequado</b> existir a diferença de tratamento.
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>- -</b>

**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

Esta mesma pergunta foi feita apenas para as mulheres, obtendo respostas que contradizem o **QUADRO 6**, que contempla as respostas de homens e mulheres. Verifica-se que na percepção das mulheres, esta diferenciação, em geral, é prejudicial, e para a maioria das mulheres, torna-se inadequado haver distinção.

Para 09 mulheres é inadequada a diferença de tratamento. Já para 07 mulheres, a diferença de tratamento durante a AFP é necessária, dada a diferença biológica entre os sexos. As respostas não são unânimes, verifica-se uma tendência de a maioria não entender como adequado, porém, as respostas se aproximaram bastante, entre aquelas que acham adequado e as que acham inadequado.

**QUADRO 7 - Percepção das Cadetes mulheres, quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas**

CATEGORIAS DE RESPOSTAS	NÚMERO DE RESPOSTAS	RESPOSTA
É plenamente exequível para uma mulher usar o fuzil durante a atividade	7	Entendem <b>inadequado</b> existir a diferença de tratamento.
Para criar resistência e não discriminar	2	Entendem <b>inadequado</b> existir a diferença de tratamento.
A compleição física da mulher permite essa diferenciação, mas falta tato, pois se elas pegarem o bastão, serão mal vistas	6	Entendem <b>adequado</b> existir a diferença de tratamento.
Na grande maioria dos casos a mulher possui compleição física menor que os homens. Embora haja a previsão do bastão ela não utiliza para não ser taxada de muxiba	1	Entendem <b>adequado</b> existir a diferença de tratamento.
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>- -</b>

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

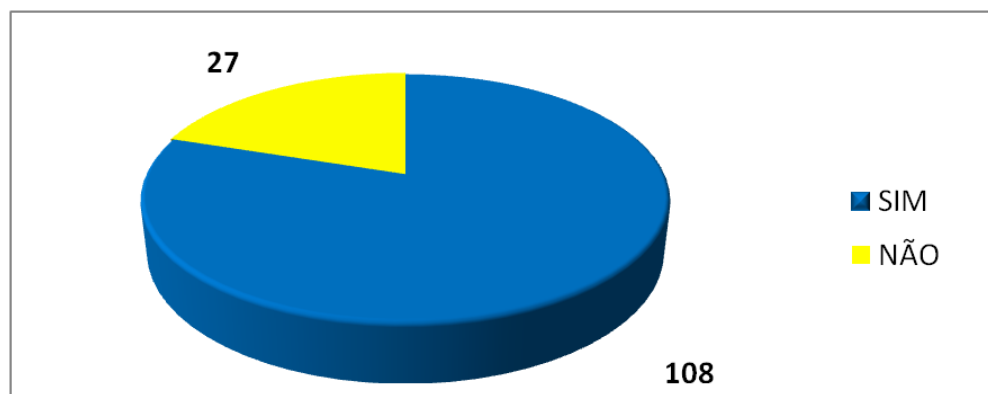
Dentro da perspectiva de tratamento igualitário entre os sexos, a **questão doze** objetivou verificar a percepção dos discentes no tocante ao tratamento dado às mulheres e homens na rotina acadêmica da Escola de Formação de Oficiais.

Dos discentes pesquisados, 108 deles (80%) responderam que identificam tratamento diferenciado para homens e mulheres na rotina do CFO, especificamente nas funções listadas como:

Distribuição de funções de Estado Maior, aulas práticas, atividades operacionais (emprego na atividade policial de patrulhamento nas ruas), Chefes de estandes (responsáveis por ministrar instruções a outros Cadetes). Esta tendência condiz com o disposto na análise documental da pesquisa, que evidenciou que algumas funções na rotina do CFO são pré-definidas para homens e para mulheres. Observa-se que há uma tendência de destinação de funções de “prestígio” aos homens, restando às mulheres as funções de cuidado e apoio.

No **GRAF. 13** foram registradas as percepções quanto à existência ou não de tratamento diferenciado entre os sexos na rotina escolar (distribuição de funções de Estado Maior, aulas práticas, atividades operacionais, Chefe de Estande). Em sentido contrário à grande maioria dos pesquisados, para 27 Cadetes (20%), não há tratamento diferenciado para homens e mulheres na rotina da EFO.

**GRÁFICO 13 - Percepção quanto ao tratamento diferenciado para homens e mulheres na rotina acadêmica**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Como forma de apresentar de forma qualitativa as informações obtidas com esta questão, foi perguntado aos Cadetes, por que eles entendem que há tratamento diferenciado entre homens e mulheres na rotina do CFO. Essas respostas foram organizadas em categorias que são apresentadas no **QUADRO 8**.

As respostas foram organizadas em oito categorias, permitindo assim identificar padrões de respostas que se encaixavam na mesma perspectiva de análise. Das categorias definidas, cinco deles obtiveram o maior número de respostas assinaladas e foram apresentadas de forma decrescente, pelo número de respostas assinaladas.

A resposta com maior número de indicações revela um tratamento diferenciado para as mulheres, o que podemos atribuir como “discriminação positiva”, quando o tratamento destinado a um grupo apresenta benefícios e ou garantias. Na percepção dos Cadetes, na rotina do CFO, existe (Tratamento diferenciado (positivo) para as mulheres, uma maior proteção e menor rigor punitivo). Respostas que se enquadraram nesta categoria foram na ordem de 27% (35 Cadetes) entre homens e mulheres.

Esta resposta reflete o tratamento diferenciado em relação ao sexo, partindo da condição biológica da mulher, que levou ao estabelecimento de índices diferenciados entre mulheres e homens na execução de atividades físicas, e conseqüentemente uma exigência física um pouco menos intensa, se comparado com o que é exigido dos homens. Destaca-se que nos planos curriculares do CFO, não há nenhuma orientação organizacional para que a cobrança em relação às mulheres seja menor, existe apenas a tabela de índices, destinadas a homens e mulheres, separadamente, conforme se vê no **ANEXO A** [Índices de Treinamento Físico Militar (TFM) para homens e mulheres na PMMG].

A categoria com o segundo maior número de respostas foi a que considera que há tratamento negativo em relação às mulheres, ou seja, aquele tratamento que segrega, distingue e impede as mulheres de ocuparem alguns lugares. No total 31 Cadetes (23%) responderam que na rotina acadêmica do CFO há funções pré-estabelecidas para a mulher – diferença de tratamento (negativo). Esta percepção dos Cadetes apresenta um tratamento excludente em relação às mulheres, quando se destina algumas funções para elas e impede, mesmo que veladamente, que elas venham a ocupar funções concebidas como de “prestígio”.

Para 27 Cadetes (20%), não existem diferenças de tratamento no CFO; segundo estes respondentes, o tratamento é igualitário entre os sexos. Para 20 Cadetes (15%) o que seria fator motivador para um tratamento diferenciado seria a compleição física. Na percepção dos pesquisados esta condição influenciaria dois pontos principais: o primeiro seria em relação aos testes físicos, em que o tratamento em relação às mulheres é diferenciado. O segundo seria em relação às atividades que envolvem um uso da força e que representam risco à vida dos policiais. Os Cadetes entenderam que para estas atividades, as funções de Comando, prioritariamente, recaem sobre os homens. Para 11 Cadetes (8%), o que motivaria o tratamento diferenciado seria o machismo.

O termo “machismo”, na percepção dos Cadetes seria uma espécie de pré-disposição do homem para assumir algumas funções com desempenho superior ao das mulheres. Destaque para esta resposta, pois na visão destes Cadetes, algumas funções são melhor desempenhadas por homens, enquanto outras funções de menor risco, para serem desempenhadas por mulheres.

**QUADRO 8 - Percepção dos Cadetes sobre tratamento diferenciado para homens e mulheres no CFO no tocante a distribuição de funções de Estado Maior, aulas práticas, atividades operacionais, Chefe de Estande**

<b>CATEGORIAS DE RESPOSTAS</b>	<b>NÚMERO DE RESPOSTAS</b>
Diferença de compleição física entre homens e mulheres	20
Tratamento diferenciado (positivo) para as mulheres, uma maior proteção e menor rigor punitivo	36
Subjugação da mulher	01
Funções pré-estabelecidas para a mulher – Diferença de tratamento (negativo)	31
Habilidades das mulheres (sensibilidade – amabilidade – polidez)	03
Machismo	11
Não identificaram diferença de tratamento	27
Respostas variadas (fora das categorias definidas nesta pesquisa)	06
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

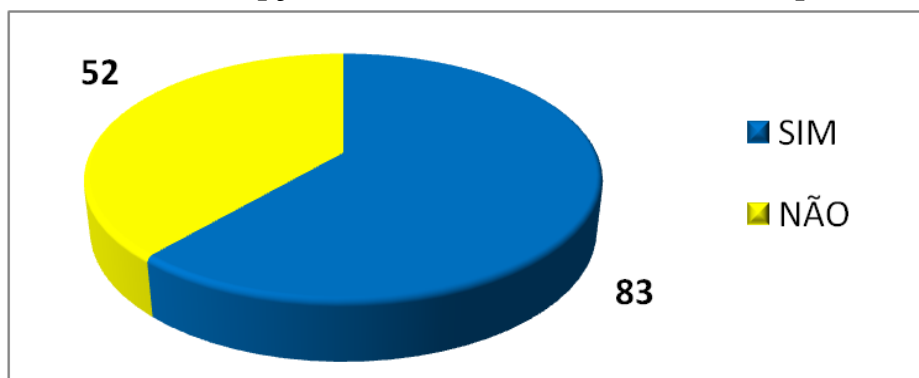
Existe no meio policial militar uma subcultura que considera a existência de benefícios para as mulheres policiais. Este suposto benefício seria em razão de algumas condições, previstas em normas e leis, como índices diferenciados nos testes físicos, tempo reduzido de efetivo serviço para se aposentarem (25 anos de serviço para mulher e 30 anos para homens), entre outros. Sendo assim, após verificar a percepção dos discentes em relação ao tratamento dado durante a rotina acadêmica da EFO a homens e mulheres, outro questionamento ainda dentro da questão doze, tratou de identificar a percepção dos discentes, quanto à existência ou não de benefícios para as mulheres no CFO, sendo as respostas apresentadas no **GRAF. 14**.

Verifica-se que para 83 Cadetes (61%), existem benefícios para as mulheres, enquanto para 52 Cadetes (39%), isto não ocorre no CFO. Destaca-se que as respostas expressam opiniões pessoais dos participantes, o que pode apresentar desvios nas respostas, uma vez que a definição de “benefício” é algo subjetivo a considerar. A definição de benefício, empregada nesta



pesquisa, é entendida como algo que possa garantir melhores condições às mulheres no CFO em detrimento dos demais Cadetes homens.

**GRÁFICO 14 – Percepção da existência ou não de benefícios para mulheres**



**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

No **QUADRO 9**, as respostas foram fragmentadas em categorias e discutidas quanto ao seu conteúdo, ou seja, aquelas pessoas que marcaram a opção, entendendo haver benefícios, fizeram a descrição do tipo de benefício que percebem em relação às mulheres no CFO. As respostas dos 83 Cadetes (61%) que responderam que há benefícios para a mulher, foram apresentadas no referido quadro, trazendo as categorias de respostas que foram identificadas.

A maioria das respostas se concentrou na categoria que indicava que há Tratamento diferenciado (positivo) para as mulheres, indicando maior proteção, menor rigor punitivo e menor submissão à pressão (ações praticadas por superiores)], Para esta opção foram marcadas 22 respostas. Essa resposta corrobora o que foi apresentado na questão anterior, quando os Cadetes entenderam que há tratamento diferenciado motivado por esta “proteção” em relação às mulheres.

Duas categorias tiveram o mesmo número de respostas (15 respostas). A primeira atribui à diferença de compleição física, o que tornaria o tratamento diferente entre os sexos, gerando assim, condições para a ocorrência de benefícios às mulheres. A outra categoria é bastante intrigante e “estranha”, pois na percepção dos Cadetes (homens e mulheres) os benefícios percebidos por eles, seriam com “segundas intenções”. A categoria traz que os benefícios ocorreriam por (Interesse sexual por parte dos superiores / Em razão da policial feminina ser bonita). Trata-se de uma resposta bastante impactante, que revela uma realidade não organizacional e não permitida na PMMG. Tal prática, se de fato confirmada, deve ser objeto de

apuração administrativa por parte da PMMG. Isso desperta os olhares para este tipo de percepção dos Cadetes, pois cerca de 11% dos Cadetes, marcaram esta resposta.

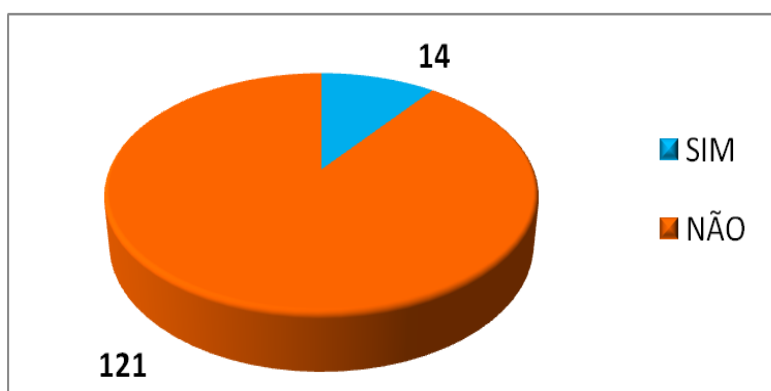
Outras duas categorias reforçam a questão anterior e coincidentemente tiveram o mesmo número de respostas (8 Cadetes). Os Cadetes identificaram o benefício às mulheres como sendo o tratamento diferenciado no teste físico militar, em razão de haver índices diferenciados. A outra resposta foi sobre as funções pré-definidas para mulheres, as quais estão afastadas do perigo, o que, na visão de alguns, constitui um benefício para elas. Por outro lado, na visão das próprias policiais femininas, este tipo de tratamento é na realidade um prejuízo, ao invés de benefício, pois assim elas estariam excluídas de assumirem funções de destaque, sendo sempre relegadas a segundo plano e para funções pouco expressivas.

#### QUADRO 9 – Percepção dos Cadetes que entendem que há benefícios para as mulheres

CATEGORIAS DE RESPOSTAS	NÚMERO DE RESPOSTAS
Diferença de compleição física entre homens e mulheres	15
Interesse sexual por parte dos superiores / Em razão da policial feminina ser bonita	15
Diferença de parâmetros de cobrança no Teste Físico Militar	08
Tratamento diferenciado (positivo) para as mulheres, uma maior proteção, menor rigor punitivo e menor submissão à pressão (ações praticadas por superiores)	22
Funções pré-estabelecidas para a mulher – Designadas para funções mais tranquilas – sem exigência física (ações praticadas por superiores)	08
Necessidade de igualar as condições entre os sexos durante o Curso	04
Respostas variadas (fora das categorias definidas nesta pesquisa)	11
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Foi perguntado aos participantes se eles entendiam que há benefícios para os homens na rotina acadêmica, sendo que 14 participantes (10%) assinalaram que sim, que haveria algum tipo de benefício ao homem. Já para 90% dos Cadetes participantes da pesquisa, informaram que não há benefícios para os homens.

**GRÁFICO 15 – Você entende que há benefícios para homens?**

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

O **QUADRO 10** foi construído para apresentar a percepção dos Cadetes homens sobre o que entendem por “benefícios”.

**QUADRO 10 - Percepção dos Cadetes que entendem que há benefícios para os homens**

CATEGORIAS DE RESPOSTAS	NÚMERO DE RESPOSTAS
Maior número de vagas para acesso à carreira	01
Homens exercem funções de maior relevância e prestígio durante o curso / Existe resistência velada em colocar as mulheres nestas funções	04
Alguns Cadetes recebem tratamento diferenciado (positivo) por parte da coordenação	05
Em razão do machismo alguns homens são beneficiados, por entenderem que aquele local é “território” apenas de homens	01
Os homens têm menor vigilância comportamental do que as mulheres. Elas são mais vigiadas.	01
Respostas variadas (fora das categorias definidas nesta pesquisa)	02
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

A resposta que obteve maior número de votos foi a que atribui à coordenação do CFO uma espécie de tratamento diferenciado (positivo), em relação a alguns Cadetes homens, gerando assim os ditos “benefícios”. Na percepção dos Cadetes, existem alguns que são os “protegidos” / “preferidos” da Coordenação de curso, sendo beneficiados em relação aos demais.

Outra resposta com elevado número de indicações foi a que sugere que homens exercem funções de maior relevância e prestígio durante o curso, o que seria um fator de benefício para eles, enquanto que em relação às mulheres, haveria uma espécie de resistência velada em colocá-las nestas funções ditas “de maior relevância e prestígio”.

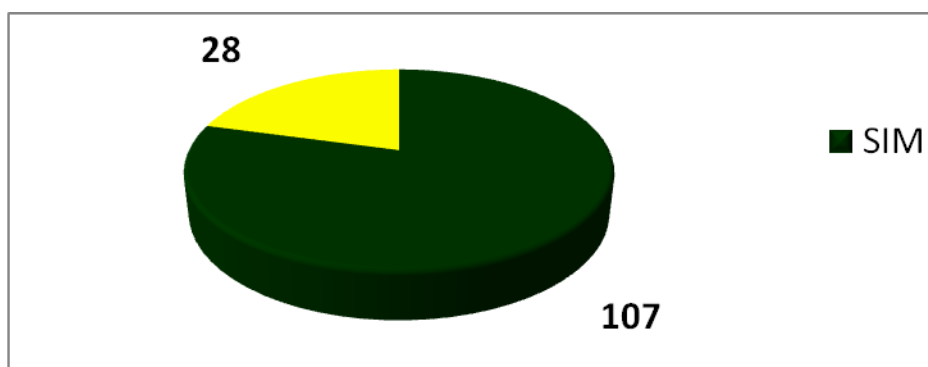
A **questão treze** investigava a percepção dos Cadetes sobre a realização de disciplinas práticas que envolvem o uso da força, como por exemplo: Defesa Pessoal, Operações de Choque e Técnica Policial Militar, objetivando verificar se durante as aulas práticas, eles percebem algum tipo de expectativa organizacional, no tocante ao perfil físico e comportamental do policial militar nessas disciplinas.

Para 79% dos participantes (107 Cadetes) existe uma expectativa da organização para desempenhar funções que vão requerer maior vigor físico dos seus policiais. As disciplinas que foram mencionadas nesta pergunta foram selecionadas tendo em vista o seu caráter eminentemente prático e por contemplarem um conteúdo programático com a efetiva necessidade de uso da força durante a realização de suas aulas.

Disciplinas como as citadas nesta questão, exigem maior vigor físico do policial, bem como requer ainda um certo grau de agressividade - postura combativa - poder de enfrentamento durante ocorrências que trazem o risco real à integridade física do policial, conforme dispõem os planos das matérias do Curso (MINAS GERAIS, 2018).

Foi, portanto, verificado que o perfil de “guerreiro combativo” nas disciplinas que envolvem o uso da força física, é praticamente um pré-requisito para o Cadete, para que ele tenha sucesso e boa desenvoltura neste tipo de atividade. Logo, a maioria dos Cadetes percebe que há de fato uma expectativa organizacional, quanto ao perfil dos discentes, para atuarem nas atividades operacionais, trabalhadas nestas disciplinas.

**GRÁFICO 16 - Percepção dos Cadetes sobre a existência de um perfil físico e de uma “expectativa organizacional” da PMMG em relação aos Cadetes (anseio por um policial combativo, aguerrido, etc)**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

Em complementação às respostas apresentadas no **GRAF. 16**, foi formulada a seguinte questão aos Cadetes: “Na sua percepção, o que a polícia espera desta (e) policial militar para o desempenho das funções policiais (no tocante ao vigor físico - agressividade - postura combativa - poder de enfrentamento às ameaças que coloquem em risco a integridade física do policial?” Dessa forma, além de obter as respostas dos discentes como SIM e NÃO, foi possível verificar a percepção dos Cadetes em relação a quais expectativas eles acreditam que a Polícia Militar tem em relação ao seu policial, para que ele desempenhe funções dentro das atividades práticas contempladas pelas disciplinas elencadas.

Analisando as categorias de respostas, verifica-se que há destaque para três delas, que se alinham com o previsto na literatura, quando para as atividades de uso da força e que ofereçam risco à vida, a PMMG, mesmo que não manifestamente, espera que seu policial apresente algumas características que vão facilitar seu desempenho profissional e torná-lo mais apto a desempenhar as atividades de risco.

A primeira categoria com 41 respostas (30% dos Cadetes), coloca que a PMMG espera que o policial militar possua bom condicionamento físico e boa compleição física. Esta exigência de hígidez física e boa compleição está associada ao emprego da força, pois, para exercer estas atividades com desenvoltura e excelência, é fundamental que o policial possua uma boa composição física além de ter estrutura muscular adequada. Nas respostas dos Cadetes entrevistados um policial com porte físico maior desestimula a ação do agressor que é abordado pela PMMG.

A segunda categoria com 27 respostas (20% dos Cadetes) sugere que é exigido dos policiais agir dentro da legalidade / possuir boa capacitação durante e depois de formado / capacitação técnica). Essas respostas tratam de um importante ponto, também apontado pela literatura, quando diz que para uma força policial, é essencial que haja treinamento e boa capacitação, durante os cursos de formação, bem como nos períodos pós-formatura (MINAS GERAIS, 2018). É realçado, ainda, que é preciso agir dentro dos parâmetros legais, exigência normativa imprescindível aos agentes públicos (CF/1988).

A terceira categoria também está associada ao uso da força - eleição de um perfil combativo, “destemido”, de coragem e apto ao enfrentamento (Disposição para uso da força e atitude de resolução dos problemas / combatividade). Esta categoria obteve 23 respostas (17% dos Cadetes) e reforça a primeira categoria, quando os Cadetes entendem que a organização requer de seus Cadetes um policial pronto para os enfrentamentos contra os infratores, que tenham disposição para empregar a força e estejam aptos para o confronto. Fica evidente que os Cadetes reconhecem e identificam que a Polícia Militar anseia que seus policiais tenham boa compleição física, boa higidez física, capacidade técnica para atuação, disposição para o enfrentamento e postura combativa de enfrentamento ao perigo.

**QUADRO 11 – Percepção dos Cadetes sobre o que a PMMG espera do policial militar para o desempenho de suas funções profissionais que envolvam o uso da força**

<b>CATEGORIAS DE RESPOSTAS</b>	<b>NÚMERO DE RESPOSTAS</b>
Disposição para uso da força e atitude de resolução dos problemas / combatividade	25
Bom condicionamento físico e boa compleição física	41
Agir dentro da legalidade / boa capacitação durante e após formado / capacitação técnica	27
Mesmo a Instituição apresentando hegemonia dos homens, as mulheres podem se destacar nas atividades que envolvam o uso da força	02
Militar apto a proteger a própria integridade física / risco à vida / apto ao enfrentamento	05
Controle da agressividade	05
Outras categorias não listadas nesta pesquisa	02
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>

**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

Outro tema bastante marcante e polêmico no meio policial militar é sobre as funções desempenhadas prioritariamente por mulheres. Esta definição de funções integra a cultura organizacional e é verificada na prática, de acordo com os dados da pesquisa e conforme o disposto na literatura. Essas atividades estão diretamente ligadas às funções de cuidado, representatividade organizacional e funções de auxílio. Por este motivo, para identificar a percepção dos Cadetes sobre estes fatos, a **questão quatorze** perguntou por qual motivo eles entendem que, estas atividades são realizadas majoritariamente por mulheres.

As respostas foram organizadas em categorias e se apresentaram da seguinte forma: Com 51 respostas (38%) dos participantes indicaram que estas funções são desempenhadas prioritariamente por mulheres, pois: as mulheres são “mais receptivas / têm mais fineza no trato / além de maior simpatia”. Este tipo de resposta apresenta pontos de vista ambíguos, que podem representar resultados opostos, dependendo do ponto de análise.

Partindo de uma visão de valorização dos atributos pessoais femininos, esta resposta pode ser compreendida como valorização da mulher, reconhecendo suas habilidades pessoais para realizarem algumas atividades que vão requerer conhecimento, habilidade, desenvoltura e capacitação intelectual. Entretanto, a resposta pode ser compreendida também negativamente, criando “nichos” e “espaços definidos” para as mulheres, que reduzem suas oportunidades para ocuparem outros locais. Logo, a interpretação pode ser positiva ou negativa.

Outra categoria que contou com um grande número de respostas foi a que atribuiu as funções às mulheres em razão de haver “funções pré-definidas para as mulheres / Maior desenvoltura das mulheres: cuidado / zelo / concentração/ e por existir uma cultura organizacional que atribui estas funções às mulheres. Foram 49 respostas (36% dos Cadetes) reconheceram que existem algumas funções “pré-definidas” para as mulheres e concomitante a isso, há ainda uma cultura organizacional que perpetua e replica este comportamento de colocar as mulheres sempre para realizarem estas atividades.

A atribuição de funções pré-definidas para as mulheres, bem como a repetição da cultura da organização em praticar estas ações, se confirma na literatura, em que mulheres estariam afastadas das funções de maior prestígio e seriam destinadas a desempenharem atividades de cuidado e de auxílio (SANDRA CORAZZA, 1995; BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUSUMECCHI, 2005).

Para 14% dos Cadetes (19 respostas) as mulheres são empregadas nestas atividades em razão de sua beleza. Esta resposta é muito mal vista pelos participantes, pois entendem isso como a desvalorização da mulher, por acreditarem que elas estão sendo “utilizadas” em razão de atributos físicos e não por sua qualificação técnica e acadêmica. Algumas respostas questionaram que, “o concurso ao qual prestaram, não previam exercerem atividades em razão de sua aparência física, mas sim em razão de sua competência profissional e acadêmica”.

Neste mesmo sentido, quatro respostas foram muito intrigantes ao afirmarem que as mulheres estão nestas atividades em razão da “Maioria das autoridades ser composta de homens e usam a mulher como `objeto´ de enfeite”. Este tipo de percepção merece atenção por parte da administração militar, pois, há uma idéia de que as mulheres estariam sendo tratadas como “objetos de enfeite”, apenas para satisfazerem o interesse do público masculino, que se sentiria mais bem recebido por mulheres. Esse tipo de percepção é algo que chama a atenção do pesquisador. Embora o número de respostas seja bem baixo (04 respostas), é algo que deve ser verificado, para evitar que profissionais possam estar sofrendo algum tipo de assédio, seja ele moral ou sexual.

**QUADRO 12 - Por qual motivo atividades como cerimonial da bandeira, auxiliar de chancelaria, recepção de autoridades são geralmente desempenhadas por policiais mulheres**

<b>CATEGORIAS DE RESPOSTAS</b>	<b>NÚMERO DE RESPOSTAS</b>
Funções pré-definidas para as mulheres / Maior desenvolvimento das mulheres / cuidado / zelo / concentração/ cultura organizacional em atribuir estas funções às mulheres	49
Mulheres são mais receptivas / Fineza no trato / simpatia	51
Maioria das autoridades são homens e usam a mulher como “objeto” de enfeite	4
Machismo	04
Em razão das mulheres serem bonitas	19
Exposição desnecessária das mulheres	02
Outras categorias não listadas nesta pesquisa	02
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019



Pesquisas na área policial, têm mostrado uma nova perspectiva, apresentando posicionamento contrário à segregação das mulheres no tocante a deixá-las fora da execução de atividades policiais de risco.

Paola Lopes (2011), ao abordar a participação de mulheres em atividades policiais eminentemente de risco, discorre que existem apontamentos que pressupõem a inadequação das mulheres para realização de tais tarefas, em função de uma suposta fragilidade física e psicológica. A autora segue argumentando que “mesmo aquelas mulheres que não possuem um porte físico condizente com o ideal policial, é sabido, hoje, que a polícia tem incorporado à sua profissionalização técnicas policiais inovadoras e mais eficientes, que instrumentalizam os profissionais para as situações que exigem enfrentamento e práticas repressivas”. Desta forma, “percebe-se que a força física não é, necessariamente, determinante do desempenho do policial” (PAOLA LOPES, 2011, p. 76).

Embora a atividade policial exija de seu profissional o vigor físico, em muitos casos, isso não representa todo o espectro de atuação das polícias militares, podendo a força física ser superada pelo uso de tecnologias, inteligência policial e técnicas de atuação (PAOLA LOPES, 2011).

O próximo passo da pesquisa foi o de fazer questionamentos sobre algumas atividades que culturalmente são destinadas às mulheres no ambiente policial militar. Assim, foi perguntado aos participantes da pesquisa a percepção deles em relação às atividades que envolvem maior habilidade, afetividade, carisma, ou seja, aquelas funções de cuidado que estariam mais voltadas às mulheres, conforme descreve Sandra Corazza (1995).

Abordando esta temática junto aos participantes, pretendeu-se compreender melhor como os discentes observam e entendem este tratamento dado às mulheres, destinando algumas funções exclusivamente elas. Buscou-se ainda verificar se os discentes perceberam alguma mudança, por parte dos Oficiais Coordenadores do CFO, quanto ao emprego de homens e mulheres para a realização destas atividades de cuidado.

A **questão quinze** buscou verificar o entendimento dos discentes, ao desempenharem uma função de Comandante, sobre a pessoa a quem iriam confiar a realização de funções de cuidado ou assistenciais: homem, mulher ou ambos.

A resposta que tinha como opção, ambos os sexos, computou 95 indicações (70% dos participantes). Já 40 Cadetes (30%), disseram que empregariam apenas mulheres. Um ponto interessante é que nenhum dos participantes empregaria para estas atividades apenas homens, sendo que para esta opção não houve nenhuma resposta assinalada.

Foi levantado ainda que as 16 mulheres participantes da pesquisa informaram que para desempenharem as atividades de cerimonial da bandeira, auxiliar de chancelaria e recepção de autoridades, empregariam tanto homem quanto mulher, conforme indicado no **GRÁF. 17**.

Percebe-se aqui uma tendência de mudança de comportamento, pois apenas 30% dos participantes escalariam apenas mulheres para desempenharem estas atividades, contrariando a tendência organizacional e cultural, tendo em vista que na rotina dos quartéis estas funções majoritariamente sempre foram desempenhadas por mulheres.

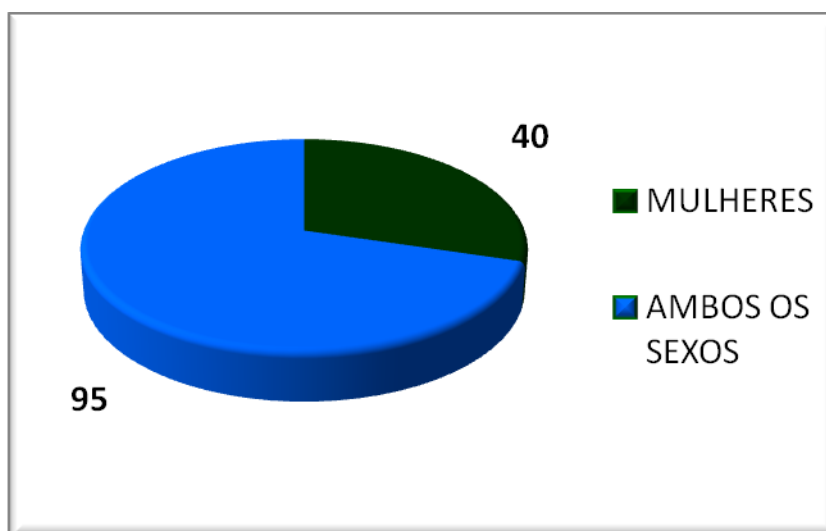
Em razão destas atividades demandarem habilidades específicas, de cuidado, destreza, amabilidade, sensibilidade, dentre outras, na cultura policial, estas funções sempre foram atribuídas às mulheres quase que exclusivamente, confirmando as colocações de Martha Narvaz e Helena Koller (2006), Nadielene Gomes *et al* (2007), os quais prevêem que das mulheres se espera “delicadeza, sensibilidade, passividade, subordinação e obediência”, bem como, a responsabilidade da mulher de cuidar dos filhos, do marido e do lar.

Estes atributos “domésticos” atribuídos às mulheres, podem ser relacionados às expectativas organizacionais que foram praticadas por longo tempo, quando destinaram estas atividades somente às mulheres.

As garantias constitucionais e legais, a valorização e o empoderamento feminino nos últimos tempos, são fatores que podem ter contribuído para que esta percepção tenha mudado e se apresente conforme demonstrado no **GRAF. 17**.

Toda esta valorização da mulher, aliado à igualdade de gênero para o desempenho profissional, são fatores que influenciam o mercado de trabalho, as definições de funções profissionais, bem como garantem o exercício de atividades em igualdade entre os sexos. Estes fatores têm mudado o perfil da mulher profissional no atual mercado de trabalho (MÔNICA CAPELLE, 2007).

**GRÁFICO 17 - Percepção dos Cadetes, em futuras funções como Comandantes, sobre empregar homens e mulheres em funções de cerimonial da bandeira, auxiliar de chancelaria, recepção de autoridades**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

A **questão dezesseis** buscou verificar o posicionamento dos participantes em relação a uma constatação fática e atual na PMMG, que é o fato de apenas uma mulher, do quadro de Oficiais de carreira, ocupar o posto de Coronel no ano de 2019. No ano de 2018 a única mulher Coronel era da área de saúde, sendo uma médica, não havendo nenhuma mulher oficial de carreira no posto de Coronel. De acordo com dados da Diretoria de Recursos Humanos da PMMG (2019a), ao longo dos 244 anos da organização, somente três mulheres chegaram ao posto de Coronel de carreira, estando ainda no serviço ativo.

Foi apresentada uma afirmação e posteriormente uma pergunta aos participantes, que tinham várias opções de respostas. As respostas foram categorizadas e apresentadas no **QUADRO 13**, que evidencia as opções assinaladas.

Uma das respostas que foram assinaladas com maior frequência por 62 Cadetes (46% dos participantes) é a de que o “Tratamento é desigual, pois, é claro que existem mulheres tão competentes quantos os homens que estão no posto de Coronel e poderiam ter sido nomeadas”.

Percebe-se que nesta resposta, invoca-se o princípio da igualdade, conforme disposto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal/1988, que traz:

Art. 5º **Todos são iguais perante a lei**, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do di-

reito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**I - homens e mulheres são iguais** em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (CF/1988 grifo nosso).

Assim, entende-se que as mulheres no mercado de trabalho devem ser tratadas em igualdade de direitos em relação aos homens, não devendo haver nenhum tipo de segregação ou tratamento diferenciado, pois deve ser avaliada a competência profissional e não vinculada ao sexo.

A resposta com o segundo maior número de indicações obteve 30 respostas (22% dos Cadetes) tratou da questão numérica, ou seja, tendo em vista o maior número de homens na organização, de acordo com a legislação vigente na PMMG, 90% das vagas são destinadas aos homens, enquanto que apenas 10% são destinadas às mulheres, resultando assim, em uma maior proporção de homens para assumirem o posto de Coronel. Importante destacar que a segunda resposta se ateve apenas à proporção homem x mulher, sem considerar outras variáveis que possam interferir efetivamente na promoção das mulheres ao posto de Coronel. A resposta tende a naturalizar a desigualdade entre os sexos, por entender ser normal a ausência de uma mulher Coronel, com base no argumento do percentual de homens e mulheres na PMMG.

A resposta com o terceiro maior número de indicações trata sobre a capacidade técnica do profissional, atribuindo ao fator “qualificação/capacidade técnica” o motivo para ocorrer as indicações ao posto de Coronel. Esta resposta se opõe à opção com maior número de respostas, pois ela contesta exatamente este ponto, ou seja, que existem homens e mulheres muito bem capacitados para tal função, mas que apenas os homens têm chegado ao posto máximo da organização.

**QUADRO 13 – Percepção dos Cadetes sobre o fato de haver apenas uma mulher Coronel do quadro de carreira na PMMG**

<b>CATEGORIAS DE RESPOSTAS</b>	<b>NÚMERO DE RESPOSTAS</b>
É aceitável, pois existem funções que estão mais relacionadas aos homens.	1
É normal em razão de existirem mais homens do que mulheres na PMMG.	30
É normal, pois o que conta é a capacidade técnica e não o fato de ser mulher ou homem.	29
Não existe diferenciação em razão do sexo, a não existência hoje de mulher coronel é mera coincidência.	13
Tratamento desigual, pois assim como os homens, é claro que existem mulheres tão competentes quanto os que estão no posto de Coronel e poderiam ter sido nomeadas.	62
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

**Fonte:** Dados de pesquisa – 2019

A Atividade de Campo Programada (ACP) é uma das atividades mais complexas e extenuantes de todo o CFO, por este motivo, nesta pesquisa, na análise documental, houve uma abordagem específica para tratar desta atividade tão complexa. Mas como forma de obter informações das percepções dos Cadetes sobre as funções que são desempenhadas na ACP, foi perguntado aos participantes, na **questão dezessete**, qual a percepção deles, sobre o fato dos chefes de estandes da ACP, quase que em sua totalidade, serem homens.

Para 50% dos Cadetes (68 respostas) isso acontece devido ao fato de haver maior número de homens no CFO e por este motivo eles assumem estas funções. Esta resposta é apenas a percepção dos Cadetes, mas quando verificado por meio da análise documental, constatou-se que o número de mulheres que ocuparam as funções de chefe de estande era tão pequeno, que se tornou praticamente inexpressivo. Nas análises realizadas entre os anos de 1999 e o ano de 2018, verificou-se que os chefes de estandes eram quase na totalidade homens, tendo as mulheres figurado em poucas oportunidades. Estes dados detalhados estão devidamente apresentados em números na seção de análise documental da ACP, nesta pesquisa.

Outra categoria reforça o que foi colocado acima, pois para 20 Cadetes (15% dos participantes) “não há igualdade entre homens e mulheres. Elas sempre ficam em desvantagem nesse ponto. Poucas assumem função de Chefe de Estande”. Na visão dos participantes, ficou bem claro que de fato ocorre uma segregação velada e uma forma de tratamento não isonômico entre os Cadetes, fazendo com que houvesse essa pouca representatividade das mulheres na chefia de estandes.

Para 19% dos Cadetes (26 respostas) este fato ocorre em razão da definição de funções para as mulheres, o que as exclui e segrega dentro do curso. A categoria propõe que (Às mulheres são destinadas as funções de "cuidado" e de "menor prestígio" na cultura policial - Aprovisionadoria – Comunicação Organizacional - Saúde), por este motivo, em razão desta prática de atribuir lugares para as mulheres estarem, ocorrem as discriminações, deixando as mulheres fora de funções como as de chefia de estandes.

Já para 17 Cadetes (13% dos participantes) “os homens são vistos como `mais apropriados´ para dar instruções e conduzir treinamentos, deixando as mulheres nas funções de "auxiliares" apenas. Esta é uma percepção de parte dos Cadetes, que mostram que a função de instrução militar estaria mais direcionada aos homens do que às mulheres. Este dado confronta com as literaturas de pedagogia, que atribuem o ensino à figura da mulher em maior número, havendo distinções em algumas áreas como o campo das ciências exatas por exemplo (ADLA TEIXEIRA e FREITAS, 2018). Sem entrar nestas particularidades, percebe-se que ao falar de educação policial militar, a figura do homem estaria mais apta a assumir esta função, na percepção dos Cadetes.

Constatou-se nesta questão que os dados apontam para uma ausência de mulheres nas funções de chefia de estande. Quando elas estão nestas atividades, figuram prioritariamente nas funções de auxiliares de estande, mas não como chefes, aspecto que foi realçado também na análise documental, quando nas Atividades de Campo Programada, foram mapeadas todas as funções das mulheres e homens.

As respostas mostraram que na visão dos Cadetes as mulheres estão em desvantagem em relação ao número de vagas destinadas aos homens, o que as torna em menor número e ainda pelo fato de existir locais pré-definidos para as mulheres, deixando-as fora das funções de chefia.

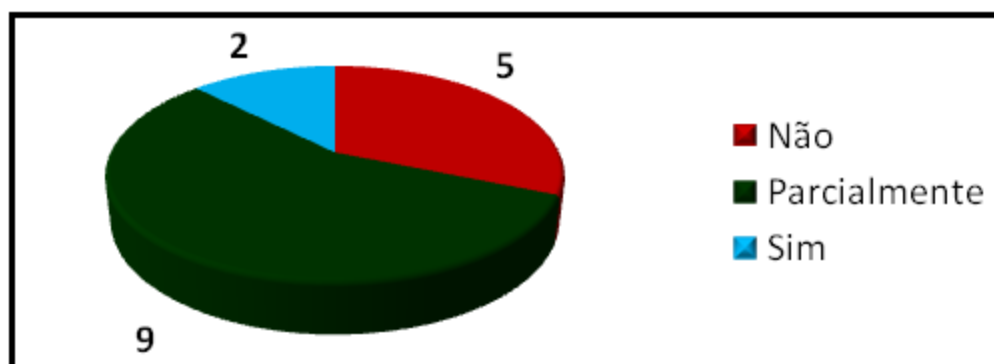
**QUADRO 14 – Percepção dos Cadetes sobre o fato de os chefes de estandes da ACP serem homens em sua grande maioria**

CATEGORIAS DE RESPOSTAS	NÚMERO DE RESPOSTAS
Às mulheres são destinadas as funções de "cuidado" e de "menor prestígio" na cultura policial (aprovisionadoria - P5 - Saúde)	26
Não há igualdade entre homens e mulheres. Elas sempre ficam em desvantagem nesse ponto. Poucas assumem função de Chefe de Estande	20
O número de homens é maior, por isso eles assumem os estandes	68
Os homens são vistos como "mais apropriados" para dar instruções e conduzir treinamentos, deixando as mulheres em posição de "apoio" apenas	17
Outras categorias não listadas nesta pesquisa	04
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

Fonte: Dados de pesquisa – 2019

A **questão dezoito** foi apresentada somente às mulheres, em razão das peculiaridades delas. Foram apresentadas questões de ordem fisiológica e alguns procedimentos afetos à rotina da mulher, sendo perguntado a elas, como a PMMG as trata durante a rotina do acampamento militar.

**GRÁFICO 18 - Percepção das Cadetes mulheres sobre os tratamentos que lhes são dispensados durante a ACP, no tocante a higiene pessoal específica - período menstrual - ingestão de medicamentos como anticoncepcionais. Estas peculiaridades femininas são respeitadas?**



Fonte: Dados de pesquisa – 2019

O **GRAF. 18** foi elaborado com base nas respostas apenas de mulheres. Todas as 16 mulheres participantes da pesquisa responderam esta questão.

Em relação às peculiaridades da mulher, para nove mulheres, a PMMG, durante a realização de Atividade de Campo Programada, respeita parcialmente estas peculiaridades. As respostas apontam que quanto ao uso de medicamentos e outras questões de acesso à saúde, a organização respeita bastante, mas que deixaria “a desejar” em outros pontos quanto a questões de higiene pessoal (pouco tempo para banho e outras assepsias). Já para duas Cadetes a PMMG, respeita integralmente as peculiaridades da mulher, quanto às questões de saúde, higiene e outras. Já para cinco Cadetes, não há por parte da PMMG o respeito à sua condição de mulher, devendo rever o tratamento direcionado a elas. Embora as respostas tenham sido assinadas como não, na descrição da resposta não há elementos apresentados pelos participantes, que evidencie posturas organizacionais que desrespeitassem as condições de higiene e acesso à saúde a essas Cadetes.

A ACP é uma das atividades mais desgastantes, que leva os Cadetes ao grau elevado de estresse e é culturalmente reconhecida como a atividade mais “temida” durante o curso, dado o alto grau de exigência psicológica, física e de privação do sono. Estes fatores, podem contribuir negativamente, influenciando nas respostas dos participantes, que podem revelar uma espécie de “indignação” em relação à atividade. Esta postura, pode ser até no sentido de desacreditar e criticar os responsáveis pelo planejamento do evento. Estas respostas são importantes e devem ser consideradas e analisadas com cautela, coerência e razoabilidade, tendo em vista que são percepções pessoais, que colidem com os planejamentos escritos para as atividades previstas (ACP), em que questões de Direitos Humanos são observadas e seguidas para nortear as atividades.

### **5.2.1 Análise dos questionários – considerações**

Constata-se que não é unânime a percepção dos discentes no tocante a assunção das funções de “cuidado” exclusivamene atribuída às mulheres, bem como os resultados apontam para uma linha de que, na visão dos discentes, tanto as mulheres quanto os homens estão aptos a desempenharem qualquer tipo de função na PMMG.



Os resultados demonstraram que na percepção dos Cadetes, a diferenciação e adaptação para algumas atividades (principalmente naquelas que é imprescindível o uso da força física) são necessárias e coerentes, mas que isso não seria motivo para retirar as mulheres das funções que gozam de “prestígio militar”.

Os dados obtidos por meio das demais técnicas de pesquisa como: análise documental, observação das aulas práticas e entrevistas, corroboram os resultados aqui apresentados, evidenciando a participação de ambos os sexos nas mais variadas funções da PMMG, respeitadas algumas condições de limitação biológica, havendo diferenças de exigências entre os sexos, mas que não são limitadores para o desempenho das funções, seja por homens ou mulheres.

Embora mulheres desempenhem as mais variadas funções, constatou-se que elas quase não estão presentes nas funções de Chefia de Estandes, ficando fora em muitas situações, pois há uma tendência organizacional de atribuir as instruções militares aos homens, deixando as mulheres nas funções de auxiliares.

Existe uma predominância de respostas que acreditam que as mulheres seriam mais aptas às funções de cuidado, enquanto que os homens estariam mais propensos a desempenharem funções de prestígio, por serem mais complexas, envolverem risco à vida e ser necessário um homem, para que se imponha respeito, como nas atividades de abordagem policial nas ruas e favelas.

As respostas apresentaram questões polêmicas, como o emprego de mulheres para “enfeitarem” as solenidades. Situações como estas demonstram que há na organização policial práticas que diminuem a figura da mulher, mesmo que não percebidas por elas ou entendidas como “normais”. Isso é uma forma de “explorar” a mulher, por características físicas que destoam do propósito policial militar, que é o desempenho das funções por qualificação técnica. Nas entrevistas com discentes, o emprego da mulher para funções de “enfeite” ou sempre em cerimoniais de solenidades, volta a aparecer, evidenciando que isso é uma realidade na PMMG e que seria oportuno e adequado que não mais acontecesse da forma como vem ocorrendo, merecendo uma atenção por parte do Comando da organização.

Constatou-se que existe a “eleição” de um perfil “combativo” militar para o policial militar, estando os homens mais aptos aos serviços operacionais. Ficou marcada a percepção de forma geral dos Cadetes, que reconheceram e identificaram que a Polícia Militar, anseia que seus policiais tenham boa compleição física, boa higidez física, capacidade técnica para atuação, disposição para o enfrentamento e postura combativa de enfrentamento ao perigo.

Para Paola Lopes (2011) a Polícia Militar elege um perfil profissional que privilegia a missão policial, e a própria organização tende a valorizar ainda mais aqueles militares que desempenham funções operacionais de enfrentamento à criminalidade (serviço policial em viaturas ou à pé).

As colocações da autora convergem com o que foi verificado na pesquisa, em que na PMMG, também foi percebida a eleição de um perfil policial como mais adequado e mais apto, estando o homem (masculinidade) sempre como protagonista no meio policial militar.

### **5.3 Análise das entrevistas realizadas com os professores**

As entrevistas feitas com os professores das três disciplinas - Defesa Pessoal Policial, Operações de Choque e Técnica Policial Militar - foram gravadas, transcritas e posteriormente submetidas à análise de conteúdo.

Na fase de pré-análise foi feita a leitura das entrevistas e comparadas às respostas, de modo a definir-se a forma de interpretação a ser adotada. O roteiro de entrevista contendo as perguntas realizadas, está apresentado no **APÊNDICE “A”** desta pesquisa.

Diante disso e tendo em vista que cada professor respondeu levando em conta sua área de atuação, decidiu-se adotar a categorização com base nas perguntas feitas e buscar comparar as respostas emitidas, para em seguida comparar o resultado obtido com a produção científica analisada no capítulo do Referencial Teórico.

As categorias definidas foram as seguintes:

**Categoria 1** - Identificação de questões de gênero presentes no ensino da disciplina (respostas contidas nas questões 3 e 8)

**Categoria 2** - Competências, habilidades e atitudes do discente que são requeridas na disciplina ensinada pelo professor (resposta contida na questão 2)

**Categoria 3** - Influência do gênero no exercício de cargos que venham a ser exercidos pelo policial militar (respostas contidas nas questões 4, 5 e 7)

**Categoria 4** - Identificação do papel da organização (PMMG) na discriminação de atividades presentes ou futuras dos discentes (resposta contida na questão 6)

A seguir, passa-se a apresentar a análise das falas dos professores, a partir da relevância dada a cada uma das questões.

**Categoria 1** - Esta categoria inclui as falas dos docentes sobre as questões de gênero como fator de influência na disciplina ministrada pelo docente.

Na **questão três** foi perguntado aos professores se nas atividades da disciplina que ele leciona há alguma circunstância que a condição de ser mulher ou homem afeta diretamente no desempenho deste profissional.

Há vários pontos interessantes na resposta do professor de Defesa Pessoal, pois ele menciona que em relação ao aprendizado da técnica, não faz diferença ser homem ou mulher, pois ambos aprendem basicamente com o mesmo nível de satisfação, porém, quando se trata de aplicar estas técnicas em situações reais ou simuladas que vão envolver o uso da força e o combate físico, aí há uma enorme diferença e até mesmo uma “rejeição” das mulheres para estas atividades.

Sim. Em quase todas as atividades da disciplina a condição de ser mulher ou homem, interfere bastante. Quando é para realizar alguma técnica, apenas para aprender o movimento, de fato isso não influencia, não, mas quando criamos simulações dentro da aula, momento em que os policiais terão que dominar um infrator resistente, neste momento verificamos que as mulheres não possuem todo aquele vigor físico para cumprir a atividade, da mesma forma que os homens (PROFESSOR DEFESA PESSOAL, 2019).

Durante estas aulas práticas o professor permite que o Cadete na função de Comandante do grupo escolha sua equipe policial. Assim, um ponto que marcou e evidenciou mais ainda a diferença de desempenho entre mulheres e homens na Defesa Pessoal é que as próprias mulheres, quando escolhidas como Comandantes de grupo, não selecionavam outras mulheres

para compor sua equipe. O professor disse que as mulheres optam por homens na hora de escolher sua equipe.

Quando a Comandante da equipe escolhida é uma mulher, percebo também que as próprias mulheres não chamam outras mulheres para compor as equipes ... na realidade tanto as mulheres como os homens, optam por selecionar os homens que apresentam porte físico mais avantajado e que representa o ideal do militar combativo, guerreiro e destemido (PROFESSOR DEFESA PESSOAL, 2019).

Isso deixou mais marcado ainda, pois mesmo sendo mulher, estas ainda “optam” por ter homens em suas equipes, por acreditarem que o homem possui maior potencial de força (MANOEL TUBINO, 1984) e inspira maior confiança à equipe e inibir as ações de agressores.

O professor de Operação de Choque também aponta que há diferença entre mulher e homem, para desempenhar algumas funções na Tropa de Choque.

Sim. Para algumas funções na tropa de choque o fato de ser mulher tem algumas limitações. A função de escudeiro é exercida por homens, dado à exigência de vigor físico e necessidade de suportar peso por muito tempo, além de suportar agressões físicas como chutes, pedradas e várias outras formas de agressão contra os policiais.

Por ser uma disciplina que a todo momento o uso da força está presente, o fato de ser homem ou mulher afeta diretamente no desempenho da atividade. E sendo homem, para as funções de choque, os homens levam vantagem sobre as mulheres (PROFESSOR OPERAÇÃO DE CHOQUE, 2019).

Devido à exposição a agressões sofridas por alguns policiais na função de escudeiro e pela necessidade de suportar cargas pesadas por um longo período, algumas funções na tropa têm sido desempenhadas prioritariamente por homens, que em razão da força física e altura, apresentam melhor desempenho nestas atividades, se comparados com as mulheres, assim, percebe-se, de acordo com Silvia Listgarten (2002), a força física como um capital simbólico muito valorizado ainda dentro da Polícia, principalmente, quando se trata do policiamento operacional (aquele prestado em patrulhamento nas ruas).

A resposta do professor de Técnica Policial Militar também segue a mesma direção dos demais professores, acreditando que há fatores (sexo do policial) que afetarão o desempenho em sua disciplina.

Sim. Durante as aulas, sempre fazemos abordagens simuladas com a participação de discentes, que atuam como figurantes e têm o papel de reagir à abordagem, não obedecendo às ordens dos policiais.

São montadas equipes policiais mistas, compostas só por homens, só por mulheres e com mulheres e homens. Diante destas circunstâncias, percebe-se claramente que o “respeito” à figura policial, quando a equipe é composta apenas por homens é maior, pois todas as investidas de fuga e agressão, por parte da pessoa abordada, sempre são direcionadas às mulheres. Quando encerro a atividade eu pergunto aos figurantes por que eles tentaram fugir, na direção da mulher e a resposta é sempre pelos mesmos motivos (crença de maior facilidade de fuga, devido à menor força da mulher; por acreditar que elas oferecem menor resistência aos abordados e por acreditarem que as mulheres temem o confronto, deixando assim o caminho livre para a fuga do abordado).

Quando a equipe é formada apenas por mulheres, o cenário é muito pior. Sabemos que trata-se de uma simulação, mas quando comparamos as simulações com as várias formações, percebemos que a equipe atua com mais vigor e maior intensidade quando é composta apenas por homem, isso é claro, de forma geral (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL, 2019).

O professor aponta que quando promove atividades práticas durante as aulas (simulações) as equipes formadas por policiais homens conseguem um maior respeito dos abordados e as tentativas de fuga e resistência são menores. A figura do homem, por estar associado a maior poder de intimidação e estando mais apto a atividades de enfrentamento e risco à integridade física, impõe maior respeito aos seus oponentes por ter a representação simbólica da força (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002).

Quando as equipes são mistas, havendo mulheres e homens policiais, os infratores na simulação, tentam fugir na direção das mulheres da equipe, por acreditarem que elas representem menor resistência à fuga e por representar menor perigo para o infrator figurante. Quando esta equipe é formada apenas por mulheres, a situação se complica ainda mais, pois infratores figurantes, não acatam as ordens das policiais mulheres e resistem à intervenção física das mulheres. Em síntese, quando a equipe é formada exclusivamente por homens, obtêm-se mais respeito por parte dos infratores.

As respostas dos três professores apresentam elementos que se sustentam na literatura apresentada nesta pesquisa. O primeiro ponto é em relação à força física do homem ser maior do que a da mulher (MANOEL TUBINO, 1984); (HELENA CARREIRAS, 2002); (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002); sendo este aspecto listado pelos três professores.

Outro fator apontado pelos três professores está relacionado à figura do homem como “símbolo de respeito”, pois sua postura combativa, seu comportamento de enfrentamento e hígidez física atendem ao perfil do “guerreiro viril”, ideal para as atividades que envolvam o emprego de força física (HELENA CARREIRAS, 2002); (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002).

Na **questão oito** foi perguntado aos professores se na disciplina que eles lecionam, o desempenho de mulheres e homens é semelhante ou se há um sexo específico que apresente um melhor desempenho.

Em sua resposta o professor de Defesa Pessoal foi categórico em afirmar que os desempenhos de homens e mulheres são muito diferentes, tendo os homens um desempenho muito mais satisfatório do que as mulheres em sua disciplina.

Quanto ao questionamento sobre o desempenho de mulheres e homens serem semelhantes, de pronto respondo de não são semelhantes, mas nem de longe, e vou explicar porque.

Os homens são bem mais fortes e mais valentes do que as mulheres. Além disso, o homem, para manter o seu *status* de guerreiro e de não ter sua masculinidade vencida por outro homem, o que o coloca sempre em condição de competitividade. Esta postura de competitividade faz com que seu desempenho seja o mais viril, audacioso, e intenso, o que resulta em uma intervenção bem mais efetiva do policial masculino.

Falar que as Cadetes desempenham da mesma forma é uma grande mentira. Sou professor da Academia de Polícia Militar há mais de 10 anos e nunca tive uma Cadete que apresentasse desempenho próximo dos homens em simulações durante as aulas. Reconheço que a diferença física entre os sexos comprometem muito o desempenho de homens e mulheres, colocando o homem sempre com os melhores desempenhos (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL, 2019).

Verifica-se que o professor de Defesa Pessoal atribui a diferença de desempenhos de mulheres e homens ao fator físico biológico, reconhecendo que esta diferença acaba tornando o homem mais apto e mais “destemido” para realizar as atividades que envolvam o uso da força nesta disciplina sendo constatada a diferença, com maior intensidade, durante as simulações de ocorrências, que são feitas durante as aulas práticas. De acordo Sílvia Listgarten (2002) a cultura da organização militar, configura uma ideia de superioridade do policial homem, cujo modelo de herói é o ideal a ser buscado e está vinculado intimamente ao elemento virilidade.

O professor de Defesa Pessoal ainda faz a distinção do que seria o desempenho superior nas aulas de Defesa Pessoal. Ele expõe que não está se referindo a pontuação obtida na disciplina, o que de fato, algumas mulheres realmente possuem notas maiores do que alguns homens.

O que ele quer mostrar é no tocante ao cenário real de ocorrência, em que havendo a necessidade de empregar a força física e agir de forma mais contundente, as mulheres não conseguem obter o mesmo resultado apresentado por homens. Conforme Maria Rocha (2018) estes

tipos de argumentos desqualificadores, que articulam com aspectos anatômicos e psicológicos, dentre outros, têm sido comumente utilizados para acentuar falsas incapacidade, tais como pouca força física, gravidez e emoção exacerbada das mulheres.

A resposta do professor de Operação de Choque, na questão oito, se aproxima bastante com as afirmações do professor de Defesa Pessoal, pois, afirmam que o comportamento de homens e mulheres são muito diferentes.

Os desempenhos de homens e mulheres são bastante diferentes. Na parte de execução os homens desempenham melhor as funções, pois o militar da tropa de choque carrega muito material, o que sobrecarrega o corpo do militar, e assim o policial tende a ter mais resistência e força do que a policial. Quando colocamos mulheres nas funções de escudeira, elas não agüentam por longo período, sendo necessário realizar a substituição delas na linha de escudeiros, por um homem (PROFESSOR DE OPERAÇÃO DE CHOQUE, 2019).

Ele atribui a diferença de desempenho à questão física, reconhecendo que em razão da carga de material a ser carregada durante uma atividade operacional, somado ao peso do escudo, acaba por reduzir a capacidade laborativa de mulheres nas operações de choque, por ausência da força física necessária.

A resposta do professor de Operação de Choque reforça o que já vem sendo discutido na literatura e em pesquisas na área policial militar, em que há a crença de homens estariam mais aptos a desempenharem atividades militares que requeiram maior força física (MONICA CAPELLE, 2006); (MÁRCIA CALAZANS, 2003); (BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUMSUMECI, 2005); (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002); (HELENA CARREIRAS, 2002); (MARIA ROCHA, 2018).

A resposta apontou que o homem é bem mais adequado para estas funções, devido à sua força física. O professor destaca ainda que no tocante à função de comando, em que o comandante não tem a atribuição de carregar equipamentos/materiais, o que desgasta muito menos o militar, seria uma atividade adequada às mulheres.

Quando falamos em funções Comando, aí o desempenho das mulheres melhora consideravelmente, pois elas não terão a obrigação de carregar muitos objetos, apenas terá a função de definir os rumos a serem tomados pela tropa de choque e quais ações serão realizadas para dispersar os manifestantes (PROFESSOR DE OPERAÇÃO DE CHOQUE, 2019).

Na resposta do professor de Operação de Choque verifica-se que há, na visão do docente, atividades em que homens seriam mais aptos, obtendo melhor desempenho do que as mulheres e outras atividades que a mulher desempenharia sem nenhuma dificuldade. Em suma, nas funções de execução, geralmente exercida por militares de patentes menores, os homens seriam mais aptos em razão da exigência física da atividade, por outro lado, nas funções de comando, desempenhadas por militares de patentes mais altas, a mulher estaria apta a desempenhar tal função.

As respostas dos professores se alinham com as colocações de Marlene Melo e Mônica Capelle (2010), autoras segundo as quais as novas ocorrências e demandas do cotidiano, passaram a buscar outros valores condizentes com a realidade atual, como a inteligência, a capacidade de resolução de conflitos, a inovação e o 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, motivos pelos quais as mulheres estariam aptas a desempenharem tais atividades.

O professor de Técnica Policial Militar aponta que o desempenho entre os discentes homens e mulheres são diferentes. Ele atribui muito desta diferença à condição física dos policiais, tendo o homem, devido a sua composição biológica e até mesmo por questões culturais de uso da força, uma facilidade maior para impor o respeito, fator este, que pode inibir a intenção de reação por parte de pessoas abordadas (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002); (MANOEL TUBINO, 1984).

O desempenho de mulheres e homens nesta disciplina é diferente. Com certeza um grupo de policiais homens na hora da utilização da força seja ela em qual nível for, leva vantagem em relação ao grupo de policiais mulheres. Em geral o desempenho dos homens é melhor do que o das mulheres nesta disciplina. O homem alcança uma respeitabilidade maior com toda certeza, como fator intimidativo, ao ter um abordado relativo e que pretende agredir os policiais. O que estiver fora disso é exceção, a regra é esta, dos homens impõem mais respeito do que as mulheres durante uma abordagem policial (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL MILITAR, 2019).

Outro fator que interfere no desempenho dos Cadetes nas atividades afetas a esta disciplina é em relação ao perfil profissional, somado à questão física do homem, que para esta atividade, na percepção do professor, tem proporcionado um desempenho mais satisfatório. Há uma observação ainda em relação à particularidade do comportamento individual. O professor



aponta que mesmo algumas mulheres têm um desempenho melhor do que alguns homens, em razão de ter uma postura corporal adequada, apresenta maior firmeza para tratar com as pessoas em locais de crime. Estas mulheres lidam melhor com a função de comando, tratando essa relação de poder com maior normalidade, como se já estivessem mais acostumadas com o “mandar” (ADLA TEIXEIRA, 2017).

Eu falo muito com meus alunos que a maneira como o abordado vai se comportar tem muito vínculo de como o policial realiza esta abordagem. Sendo assim, o comportamento não depende só de entonação de voz, não depende só da questão física (tamanho e de força), mas depende muito de postura. O policial tem que chegar na ocorrência e ele tem que ter uma postura muito firme. É natural que durante as aulas, nas simulações, as mulheres tentem manter uma postura firme, mas a compleição física e a entonação de voz atrapalham neste sentido. Mais uma vez a gente vai esbarrar em questões individuais, pois temos Cadetes mulheres que vêm mais preparada para assumir aquela postura de firmeza, postura corporal do que alguns homens (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL MILITAR, 2019).

Na percepção do docente, deve-se observar que em ocorrências policiais, em há a presença de mulheres policiais, e autores de crime que se comportem de forma resistente, é percebido que há uma tendência, por parte dos infratores, de quererem reagir mais contra as mulheres do que contra homens. Isso ficou evidente também nas observações das aulas práticas, em que os figurantes das aulas simuladas, sempre tentavam esboçar reação e fuga, contra uma mulher, evitando ao máximo o contato com homens, motivados pelo fato da mulher ser entendida como “mais fraca” e aparentando ser mais fácil uma investida contra elas. Em síntese, por envolver um caráter subjetivo de emprego e força, para inibir ações de agressores e por ser necessário aplicar a força efetivamente, o homem, dada suas características físicas e comportamentais, na visão dos docentes, apresentam melhores desempenho do que as mulheres.

Este tipo de percepção acaba reproduzindo uma certa discriminação em relação às mulheres, que por não possuírem as características masculinas, acabam sendo tratadas de forma diferente, até com certa indiferença por infratores homens, que aparentam não reconhecer na figura da mulher, algum tipo de ameaça à sua integridade física.

Em síntese esta categoria verificou que o fato de ser mulher ou homem influencia diretamente no desempenho dos Cadetes nas disciplinas estudadas. E que a figura da mulher possui papel secundário e que não inspira a mesma confiança como ocorre com o homem. Percebe-se assim uma maior valorização do homem nas atividades policiais, o que leva a entender que a realidade do CFO parte de uma perspectiva do masculino. Esta constatação encontrada na reali-

dade do CFO, alinha-se com o que foi tratado por Joan Acker (1991) ao dizer que “fato é que as mulheres têm estado invisível na realidade das organizações, e que os comportamentos e estruturas organizacionais têm sido identificados pela neutralidade de gênero, sendo, entretanto sempre constituídos a partir da perspectiva do masculino.

**Categoria 2** - Esta categoria inclui as falas dos docentes sobre as competências, habilidades e atitudes do discente que são requeridas na disciplina ensinada pelo professor.

A **segunda questão** da entrevista buscou identificar três pontos específicos em relação à percepção dos professores, para isso, foi perguntado eles quais as competências (conhecimentos, habilidades ou atitudes) serão exigidas dos Cadetes do CFO para que eles tenham uma assimilação do conteúdo nas disciplinas em estudo.

O professor de Defesa Pessoal descreve pontos importantes, na conduta dos Cadetes, que serão imprescindíveis para uma atuação nesta disciplina de forma adequada.

Quanto à atitude, é fundamental e imprescindível que os policiais possuam boa coordenação motora, postura “aguerrida”, seja destemido, seja valente e resiliente, para superar dor, estresse da profissão policial militar, iniciativa e proatividade. Exige-se dos policiais atitudes de iniciativa e criatividade, para que se adéquem à realidade a que estiverem submetidos durante a intervenção policial (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

Verifica-se que os ideais de masculinidade, como demonstrado na literatura até aqui apresentado começam a surgir nas respostas dos professores, quando eles afirmam que se espera dos Cadetes uma postura de destemor, valentia e resiliência, além do espírito aguerrido, todas estas características atribuídas ao ideal do “homem guerreiro” (HELENA CARREIRAS, 2002) (MARIA ROCHA, 2018); (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002).

Nesta mesma linha de “negar” as funções de cuidado e ressaltar aquelas características essencialmente associadas aos homens, o professor de Defesa Pessoal Policial segue pontuando as características necessárias a um Cadete.

O docente afirma que espera-se do Cadete que ele esteja disposto a enfrentar situações conflituosas e que vão requerer o emprego de força física, sendo necessário, para estas situações, aquele militar que, cumprindo as determinações legais, não tenha medo de empregar a força

física, alinhando-se à autora Sandra Corazza (1995), que critica este tipo de postura que atribui às mulheres as funções de menor importância ou, simplesmente, de cuidado, enquanto que aos homens são reservadas as funções de maior prestígio e relevância, que estejam diretamente ligadas ao perfil “combativo”, garantindo o seu *status* de “guerreiro” em meio à tropa militar a que pertence.

Nesta disciplina não são valorizadas características como o excesso de zelo e cuidado. Essas atitudes, quando em excesso, tornam o policial pouco combativo e com potencial de enfrentamento reduzido, dada a sua preocupação em causar lesões no oponente. Lembrando que tudo deve seguir os princípios legais e institucionais para o uso da força. Imagina se tivermos um policial que tem medo ou dó de desferir um soco no rosto de um infrator, quando este policial sofrer um ataque! Se isso for uma realidade, este policial terá um desempenho aquém do que realmente necessitamos na Polícia Militar (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

Por fim, nesta primeira questão o professor termina enfatizando que a na sua percepção o que se espera é um policial combativo, destemido, com boa higiene física e disposto a cumprir a missão que lhe foi confiada.

O que de fato queremos de um policial é que ele tenha postura e coragem de enfrentar o infrator quando necessário, fazendo uso das técnicas aprendidas durante o curso. Sendo assim, esperamos que este policial tenha a atitude do que chamamos de “policial linha de frente” é aquele que está pronto para o combate, que assume postura de vanguarda, valente e que esteja pronto pra agir, devidamente confiante, habilidoso, conhecedor das técnicas de defesa pessoal e disposto a cumprir a missão que lhe foi confiada. Um policial que seja diligente e ágil, com higiene física e destemido para assumir o controle da ocorrência à qual esteja participando (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

O que pode ser verificado na resposta do professor é que de fato o que se espera dos policiais é sempre um bom condicionamento físico, com uma capacidade operativa que faça frente às missões a que estarão submetidos, tendo para isso comportamento de coragem, que seja diligente e pronto para atuar, o que no meio militar são chamados de “policiais linha de frente”. Este tipo de perfil é o que a literatura descreve como o “guerreiro” em que características presentes essencialmente no homem, são exigidas dos Cadetes.

As respostas do professor de Operações de Choque reforçam a percepção do professor de Defesa Pessoal, fazendo com que se possa inferir que para estas duas atividades práticas, o espírito “guerreiro”, aqui entendido como aquele tipo de comportamento que se aproxima das características atribuídas aos homens, são as características mais desejadas no Cadete do CFO.

O que esperamos de um integrante da tropa de Choque é a disposição para o enfrentamento. Como o próprio nome já diz, esta tropa deve estar preparada para ir de encontro a situações turbulentas e graves, havendo de fato um Choque entre policiais e manifestantes, o que em grande parte destes encontros, ocorrem agressões por parte dos manifestantes, sendo repelida as agressões com o emprego de força e utilização de equipamentos policiais (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

Em razão da necessidade real de emprego de força durante as ocorrências em que os policiais da tropa de Choque enfrentam, o perfil de militar que se espera para estas atividades é o de um policial que tenha disposição para as atividades de risco e esteja apto a fazer o uso de força.

São desejados homens e mulheres com espírito de combate, que não tenha temor em enfrentar o perigo. Temos policiais baixo, alto, gordo e magro, mas o que não podemos e não queremos admitir são policiais fracos. Até as mulheres que compõem nossa tropa são mais fortes e resilientes, sustentam a carga de atividades e resistem ao desgaste físico e até mesmo aos agentes químicos empregados nas operações (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

Neste ponto o professor de Operações de Choque chega a comparar a policial militar que atua na tropa de choque com outro policial que não esteja empregado neste tipo de atividade. Ele afirma que as mulheres da tropa de choque são mais fortes e suportam uma carga maior de atividade. Este tipo de afirmação leva a compreender que existe no meio da tropa de choque, e nas aulas desta disciplina, uma espécie de “negação da feminilidade”, e exaltação e culto à força física, coragem e destemor, como qualidades a serem desejadas por aqueles que venham a ser empregados nas operações de choque.

Esta resposta se alinha com o tratado pelas autoras Marlene Melo e Mônica Capelle (2010, p. 75) ao afirmarem que o “herói é o modelo, o ideal a ser buscado pelo policial militar, vinculado intimamente ao elemento virilidade”. Assim, cabe ao policial militar demonstrar coragem e aversão ao medo.

Quando falei que algumas atividades são destinadas preferencialmente aos homens, eu falava da linha de escudeiros (militares que se colocam à frente da formação da tropa de choque e seguram os escudos, protegendo todos os demais militares). Como se trata de uma atividade que vai demandar grande esforço físico, além de ter que resistir a inúmeros ataques como pedradas, arremesso de pneus, galhos, esferas de aço, urina, garrafas incendiadas com combustível, esta função é preferencialmente executada por homens, dada a necessidade de força física, altura do homem sei maior que a da mulher e capacidade de suportar cargas de agressões como empurrões, chutes e as mais variadas agressões físicas (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

Neste ponto da resposta o professor foi claro e objetiva ao afirmar que na função específica de “escudeiros”<sup>14</sup>, preferencialmente os homens desempenham esta atividade, dada a complexidade da missão, altura dos policiais e por requerer o emprego de muita força física e capacidade de suportar a inúmeras agressões físicas, sem desmanchar a formação de escudos que ficam posicionados à frente dos demais militares que compõem a tropa. Isso evidencia mais uma vez a importância de condicionamento físico para a atividade, somado ao perfil de enfrentamento desejado para a função, estando a resposta alinhada com o que foi dito por Helena Carreiras (2002, p. 34-35 ) que “a equação do homem-guerreiro é operacionalizada por meio de parâmetros físicos em que o ideal de virilidade assume enorme relevância”.

O professor de Técnica Policial Militar descreve que o manejo de estresse, proatividade e o cumprimento do ordenamento jurídico são fundamentais para o desempenho das atividades policiais de sua disciplina.

Então, o manejo de estresse é importante, o controle emocional é importante, a proatividade é muito importante e o discente não pode fugir do três principais eixos de atuação que são trabalhados pela Instituição, sendo o EIXO TÉCNICO, EIXO LEGAL e EIXO ÉTICO, o discente deve estar sempre amparado e guiando as suas ações sempre dentro destes eixos, para que ele não desvirtue as suas ações e também para poder direcionar as ações de seus comandados (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL MILITAR, 2019).

A resposta do professor de Técnica Policial Militar se alinha com o disposto nas legislações brasileiras que tratam sobre a atuação das forças policiais, bem como as Diretrizes de Educação da PMMG (DEPM), ao preverem a exigência de postura ética, legalista e que atenda à capacitação técnica do policial (MINAS GERAIS, 2018).

Por fim destaca-se também o comportamento de enfrentamento do Cadete, que deverá ter disposição para agir em ocorrências complexas, em que há necessidade de emprego de força por parte da polícia, sendo que para isso os Cadetes, devem apresentar aquelas características descritas como afetas aos homens, e que foram listadas pelos professores das três disciplinas aqui estudadas.

Esta categoria compreendeu que os discentes ao realizarem as disciplinas práticas, estudadas nesta pesquisa e durante o desempenho de suas funções policiais devem apresentar algumas

---

<sup>14</sup> Função do militar, na Tropa de Choque, que empunha o escudo à frente da formação policial militar e que tem a atribuição de fazer a proteção dos demais militares contra agressões e arremessos de objetos que possam ferir os policiais. Manual de Operações de Choque da PMMG, 2013 (MINAS GERAIS, 2013).

características como higidez física, força física, boa composição física, agilidade, vigor físico, destemor para o enfrentamento e espírito “combativo”, assemelhando ao ideal do “guerreiro” tratado no referencial desta pesquisa. Entende-se que há uma expectativa do docente e da PMMG que este policial possua bons atributos físicos para que tenha um desempenho satisfatório nas atividades policiais.

**Categoria 3** – Esta categoria inclui as falas dos docentes sobre a influência do gênero no exercício de cargos que venham a ser exercidos pelo policial militar.

Na **questão quatro** foi perguntado aos professores se eles entendem que o fato de o policial ser mulher ou homem interfere no desempenho das funções de Comando (Chefia). O professor de Defesa Pessoal respondeu que para as funções de Comando ele não vê nenhum problema, mas que a ressalva estaria na atividade de execução, quando efetivamente estes policiais teriam que entrar em luta corporal com infratores.

Para a função de Comando de equipe policial, não vejo nenhum problema em ser homem ou mulher para desempenhar as funções. A condição de ser mulher não é nenhum fator complicador. Entendo que homens e mulheres têm a capacidade de desempenharem um bom papel. A minha ressalva está mais especificamente relacionada às funções de execução da atividade policial, situação que demandará dos policiais os atributos do policial guerreiro, que está pronto para o confronto a todo o momento (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

De fato o que gera preocupação para o professor é sobre a execução das atividades de confronto, quando haverá a necessidade real das mulheres entrarem em luta corporal. Mas quanto à realização das atividades de comando, o fator (sexo) não traria nenhum problema para a função policial. Mulheres no desempenho de atividades de comando são tão competentes quantos os homens, não sendo a questão sexual motivo para um tratamento diferenciado. Porém, a competência, por sua vez, está normalmente associada à adoção de posturas masculinas pela policial militar, conforme verificado por Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), o que acaba por gerar uma cobrança organizacional para que as mulheres tenham desempenho semelhantes aos homens, mesmo em atividades que o esforço físico é muito grande.

O professor de Operação de Choque afirma que para desempenhar as atividades de comando de tropa de choque, o fato de ser mulher não é impeditivo, o que pode ocorrer é uma dificuldade inicial para assumir a função, por questões culturais da tropa e por uma espécie de “machismo” existente nesta tropa conforme tratou Scheinholtz (1994) ao dizer que em razão de

estereótipos e preconceitos sobre mulheres em cargos de chefia, a não indicação delas para serviços de maior responsabilidade e comportamento antiprodutivo por parte de colegas e subordinados homens como forma de boicote à liderança feminina, são alguns dos exemplos que evidenciam a dificuldade encontrada por mulheres a assumirem as funções de chefia.

Mas ao capacitar-se por meio dos treinamentos promovidos na Unidade (Curso de Operações de Choque) a mulher acaba sendo reconhecida pelos policiais homem.

Nas tropas de choque, culturalmente as funções de Comando sempre foram desempenhadas por homens. Ao chegar uma mulher para comandar homens com este tipo de “costume”, elas passam por algumas dificuldades até conseguirem a legitimidade do grupo.

Para exercer o Comando de alguma fração policial no Batalhão de Choque a mulher deve passar por um treinamento que vai capacitá-la a desempenhar as funções de Choque. São treinamentos pesados e extenuantes, mas caso ela consiga concluir este treinamento, ela obtém, dos próprios homens, o respeito por ter alcançado este feito.

Mas para as funções de Comando de Unidade, todos os Comandantes do Batalhão de Choque sempre foram homens (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

O professor de Operação de Choque reforça ainda que na história do Batalhão de Choque da PMMG, a função de Comandante da Unidade sempre recaiu sobre homem, não havendo nenhuma mulher. Atualmente como Comandante de Pelotão de Choque, existe apenas uma mulher Tenente nesta função.

Em resumo, verificou-se haver uma resistência inicial em relação à mulher na função de comandante, assim, entende-se que para desempenhar as funções de chefia de tropa de choque o fator (sexo) traria uma pequena dificuldade como a que foi apontada.

Para este professor “a presença de mulher para desempenhar algumas funções, principalmente aquelas de caráter operacional, pode apresentar algum tipo de resistência, principalmente para as tropas especializadas”.

O professor de Operação de Choque afirma que hoje é comum ter mulheres nas atividades operacionais habituais, como as coordenações de turno de serviço operacional (aquele realizado no patrulhamento com viaturas diariamente). Mas quando trata-se de tropa especializa-

da, destinadas aos conflitos armados com a criminalidade violenta, não existe na PMMG nenhuma mulher nestas funções.

O docente alega que a ausência de mulheres nestas funções podem ocorrer por diversos fatores sendo três principais: o primeiro seria a própria opção da mulher de não exercer esta atividade; o segundo em razão do comandante “preservar” a mulher, evitando que seja expostas aos riscos da função; e por fim, por uma possível dificuldade da mulher se impor diante de uma tropa machista, coesa, mais velha e que culturalmente ainda tem dificuldade de ser comandado por mulheres (SCHEINHOLTZ, 1994)

Essa resposta soa um tanto quanto machista, embora eu não tenha nenhum problema quanto a ser chefiado por uma mulher. Mas o que percebo na prática é que a tropa policial é um reduto de machismo, que se perpetua desde a concepção de tropas militares.

Ao longo destes mais de dois séculos da PMMG, as mulheres só Comandaram Batalhão de Polícia Operacional em Minas Gerais, apenas duas vezes, com a Coronel Luciene e com a Coronel Cláudia. Estas foram as únicas mulheres que Comandaram um Batalhão Operacional.

Quanto a exercer a chefia de funções administrativas, escolares e de saúde, não vejo nenhuma interferência em ser homem ou mulher, embora algumas funções já serem taxadas como destinadas aos homens e às mulheres.

Hoje é mais comum observamos mulheres à frente de turnos de serviço operacional, nas funções de Coordenadora de Policiamento da Unidade, mas as funções mais extremas e de maior risco à vida como as funções de Comando Tático, Rotam Comando, Comandante de Turno BOPE, GER Comando (todas estas tropas especializadas, que lidam diariamente nas favelas, no enfrentamento à criminalidade violenta e tendo confronto com infratores) não temos a presença das mulheres (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

O professor destaca ainda a ausência de mulheres no Comando de Batalhões Operacionais, sendo que nos 244 anos da Polícia Militar de Minas Gerais, apenas duas mulheres exerceram a função de Comandante de Batalhão Operacional.

Destaca-se ainda, que hoje, só há uma única Coronel mulher de carreira da PMMG, que foi promovida em 2019 e hoje é a Comandante da região militar que tem responsabilidade territorial pelas cidades na região de Sete Lagoas e entorno.

Da resposta apresentada, verifica-se que as mulheres de fato enfrentam grande resistência da tropa operacional para desempenharem algumas funções, “restando” para elas as funções que não figuram como “operacionais”, mantendo e perpetuando ações segregadoras, destinando as mulheres a funções que são vistas como de cuidado ou assistenciais ou ainda, atividades ad-



ministrativas. Estas respostas confirmam o que foi tratado pelas autoras Sandra Corazza (1995) e Helena Carreiras (2002) ao afirmarem que as “mulher estão “mais aptas” para as funções de cuidado, zelo e amabilidade, afastando-as das atividades de risco e de emprego de força física”.

Verifica-se ainda a existência de “dificuldade” para a mulher se legitimar como comandante de tropas especializadas, compostas em sua maioria por homens. Porém, na visão dos professores, mesmo havendo este ponto de dificuldade, em geral, para assumir função de comando, o fator sexo não é determinante.

Na **questão cinco** foi perguntado aos professores, em relação aos mais variados cargos que os discentes exercerão após a conclusão do curso, se eles consideram que o fato de ser mulher ou homem afeta o desempenho desejado de um oficial.

A resposta do professor de Defesa Pessoal Policial reforça o que ele já havia respondido em relação à questão número 3, no tocante ao fato de ser homem proporcionar melhores condições para desempenharem atividades que requeiram o emprego de força e combate corpo a corpo (MARIA ROCHA, 2018). Em relação às funções de Comando, o docente entende que o fator (sexo), não interfere substancialmente.

Agora quanto às funções de Comando, aquelas desempenhadas por oficiais da PMMG, entendo que tanto homens quanto mulheres apresentam as mesmas condições para desempenharem estas funções. O que é importante, adequado e coerente é que as funções sejam ocupadas de acordo com a qualificação técnica dos policiais militares e não utilizar de aspectos biológicos (sexo) para ser parâmetro de definição (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

Destaca ainda a designação técnica das funções, ou seja, que sejam atribuídas as funções de acordo com a capacitação técnica dos profissionais e que não sejam baseadas no sexo deste profissional.

Na percepção do professor no tocante às atividades de comando as mulheres possuem plena capacidade para desempenharem esta função sem que haja redução no desempenho, faz uma ressalva ao considerar a necessidade de execução das atividades que envolvam o enfrentamento durante ocorrências policiais. Pode-se inferir que na visão professor, as mulheres estão tão aptas a exercerem o comando quanto os homens, como já descrito por Marcos Souza

(2012) ao tratar sobre as mulheres nos cargos de chefia, dizendo que “elas desempenham tais funções de maneira exitosa e bastante profissional”.

A resposta do professor de Operações de Choque reforça o que foi dito pelo professor de Defesa Pessoal, por entender que as mulheres estão mais ligadas a funções administrativas do que às funções operacionais. O docente afirma que o fato de ser mulher ou homem não afeta o desempenho, mas completa afirmando que o número de mulheres em atividades operacionais nas tropas especializadas é muito reduzido e podendo chegar a zero em algumas atividades. Desta forma, embora a resposta do professor indique que o fator (sexo) não interfira, fica evidente nas observações dele, que esta igualdade não é tão real, prova disso é o reduzido número de mulheres em tropas operacionais e especializadas.

Não. Entendo que para desempenhar as mais variadas funções que os oficiais estarão sujeitos, o fato de ser homem ou mulher não afete seu desempenho. O que pode ocorrer é que para algumas Unidades policiais, principalmente as especializadas, o número de mulheres é mínimo, quando falamos de atividade operacional então, este número pode chegar a zero nas unidades especializadas. Pois as vezes até existem mulheres em Unidade especializadas, mas quando se verifica a função delas nos quartéis, vemos que estão realizando atividade administrativas e não atividades operacionais.

Mas falando apenas de oficiais, vejo que não há nenhum óbice em ser mulher e ser homem para desempenhar as mais variadas funções na PMMG (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

Embora o professor entenda que não há óbice para mulheres assumirem algumas funções, as circunstâncias e as atuais funções desempenhadas por mulheres, principalmente nas altas patentes da PMMG, mostram que de fato o ambiente policial militar, para a mulher, não é tão democrático como se mostra por meio de palavras e discursos.

Estas respostas corroboram o afirmado por Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), ao afirmarem que a presença de mulheres na Polícia, muitas vezes, ainda reproduz os padrões de dominação vigentes na sociedade, pela ocupação de cargos de menor importância, pelo acesso limitado aos postos de comando e desempenho de funções mais desvalorizadas, tipicamente associadas ao mundo doméstico.

Essas dificuldades das mulheres ascenderem ao último posto da organização pode ser entendido como o fenômeno denominado Teto de Vidro, que de acordo com Steil (1997), o teto de vidro é uma barreira sutil e transparente, mas suficientemente forte para bloquear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos.

O professor de Técnica Policial Militar possui o mesmo ponto de vista que os demais docentes entrevistados. Quando a questão envolve a temática de policiamento especializado, que está em constante confronto com a criminalidade violenta, ele destaca que a dificuldade encontrada para a mulher será a legitimidade para comandar este tipo de tropa, além do que, pela dificuldade que as mulheres encontram nos processos seletivos aos cursos de Unidades Especializadas (provas físicas com índices muito difíceis de serem alcançados por mulheres). Como não há distinção de testes físicos, para estes cursos, entre mulheres e homens, elas quase nunca são aprovadas e como não fazem os cursos, comandar a Unidade sem ter os respectivos cursos, não as legitimariam para tais funções.

O fato de ser mulher ou homem não afeta o desempenho desejado de um oficial para as funções Comando. O que pode influenciar são os aspectos de legitimidade para Comandar algumas tropas especializadas. Por exemplo, alguns cursos na PMMG são muito rigorosos e exigem um altíssimo desempenho físico de seu aluno, não havendo distinções entre os sexos. Assim, homens e mulheres devem cumprir na íntegra, tudo que for determinado no curso. Por este motivo, não é comum ter mulheres formando em cursos de Operações Especiais (COESP) e de cursos de Rondas Táticas Metropolitanas (ROTAM). O que eu disse sobre a legitimidade é o seguinte: como comandar uma tropa, em que todos os militares possuem os Cursos da Unidade e o Comandante não possui? Como as mulheres quase nunca formam nestes cursos, o emprego delas como Comandante de Unidade, fica prejudicado.

Mas quanto ao desempenho de outras funções de Comando, vejo que não há nenhum problema ou fator que interfira no desempenho dos profissionais, em razão de ser mulher ou homem (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL MILITAR, 2019).

Desta forma, o professor também reconhece que para as demais funções de comando da PMMG o fator sexo não irá influenciar negativamente a participação de mulheres, mas se tratando de tropa operacional e especializada, o fato de ser homem ou mulher irá pesar na hora de atribuir funções, mesmo que isso ocorra de forma velada (SCHEINHOLTZ, 1994)

Na **questão sete** foi perguntado aos professores se o fato de ser mulher ou homem, interfere no futuro destes discentes, em relação às funções que advirão e serão executadas por intermédio dos ensinamentos de sua disciplina.

O professor de Defesa Pessoal afirma que especificamente no desempenho de atividades que envolvam o uso da força, pode haver diferença sim, pois as mulheres não têm a mesma aceitabilidade que os homens.

O professor ainda expõe uma circunstância em que houve situações de discriminação em relação a uma professora que era mulher e ministrava aulas de Defesa Pessoal. O relato informava que alguns alunos, conversavam que se um dia incorresse em alguma situação em que tivesse que ser dominado por uma mulher, seja policial ou não, aquilo seria uma espécie de humilhação. Esta visão por parte de algumas pessoas pode decorrer em razão destas pessoas não perceberem a mulher com potencial de emprego de força, na proporção necessárias para conter infratores homens.

Há alguns anos, na Academia de Polícia Militar, havia uma professora de Defesa Pessoal mulher, altamente qualificada, faixa preta de Jiu Jitsu, e ainda assim, eu ouvia piadinhas sobre ela, claro que longe das vistas dela. Por ser uma mulher bonita e pelo simples fato de ser mulher, um certo dia pude ouvir alguns alunos dizendo: “por mais que ela fosse professora e faixa preta, em uma situação de risco ou de enfrentamento, jamais “aceitaria” ser dominado por uma mulher. Caso viesse a apanhar ou ser dominado por uma mulher, pediria para sair da polícia, tamanha seria a desmoralização para esse homem (palavras do aluno)” (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

Fica evidente que há preconceito social arraigado na cultura de grande parte da população, até mesmo entre os policiais que não reconhecem a mulher em igualdade com o homem e com potencial para fazer frente à criminalidade.

O maior óbice para que as mulheres possam ampliar a sua inserção nas atividades policiais operacionais não está relacionada às atividades em si, mas naquilo que Foucault (1995) chamou de formas institucionalizadas de perpetuação, como a cultura, as práticas sociais, os ritos, os discursos e as estruturas mentais dos membros da Polícia (BOURDIEU, 2001). Para o autor, enquanto não houver questionamento às estruturas vigentes a inserção das mulheres nas atividades operacionais continuará sendo segregada e discriminada.

O professor de Operação de Choque destaca que para se conseguir a legitimidade da tropa o Comandante deverá atender a alguns requisitos daquele grupo, quais sejam, a capacitação técnica por meio de cursos específicos na área de distúrbios civis e operações de choque. Caso o policial (homem ou mulher) obtenham êxito nestas atividades, consequentemente terão dado o passo inicial para conseguir esta legitimidade.

Tratando a minha disciplina, como falamos de Comandante, vejo que o fato de ser mulher não vai influenciar negativamente, desde que ela se submeta às “exigências de legitimidade” do grupo que é a capacitação por meio do curso de Choque. Este momento a militar e o militar serão muito exigidos fisicamente e caso não obtenham su-

cesso no treinamento, não terão o respeito da tropa e seu Comando não será legitimado por seus subordinados.

Mas caso venham a concluir o curso e finalizar o treinamento, é um passo para exercer as funções de Comando.

Como Comandante de tropa de Choque, entendo que o fator sexo, não influencia, em questões práticas. Já para a tropa executante, ser mulher influencia negativamente, pois exige-se muito da parte física das mulheres e elas acabam não suportando a carga recebida (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

A ressalva feita pelo professor em relação às funções que os Cadetes assumirão futuramente, não se aplica especificamente no papel do Tenente, pois, a realização de atividades de execução operacional que demandará maior exigência física, recai sempre nos cargos de praças de polícia (patentes mais baixas na organização), as funções de maior desgaste físico fica a cargo de Cabos e Soldados. Em síntese, o docente entende que para as funções de comando, o fato de ser mulher ou homem não trará nenhum prejuízo.

O professor de Técnica Policial Militar em sua resposta o risco que esta disciplina oferece para todos os policiais militares (mulheres e homens) devido ao fato de ser aquela que vai ensinar uma pessoa civil a se tornar policial militar, enfrentando todos os tipos de ameaças e agressões físicas. Sendo assim, há realmente um risco para estes militares e por este motivo, acredita que o fato de mulheres estarem em maior número nas atividades administrativas seja para resguardá-las e até mesmo por opção da própria mulher. A Organização Mundial de Saúde (2000) afirma que os homens agem com sentimento de proteger o mais fraco, assim, o homem vê a mulher como mais fraca o que lhe inspira e o faz agir como protetor delas.

Por fim, para funções futuras, os discentes devem estar treinados, cientes de seu papel policial, sempre atualizado nesta disciplina, pois é a essência de ser policial. Vejo que o fator definidor preponderante nas designações de futuras funções são mais de ordem técnica e meritocrática do que definição por sexos (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL MILITAR, 2019).

O professor encerra ainda dizendo que entende ser coerente que as designações para as funções sejam de ordem técnica e meritocrática, não devendo haver nenhum tipo de influência em razão do sexo. Porém, o que tem sido verificado na prática é que para as funções de maior risco e todas aquelas de cunho operacional, as mulheres figuram em papéis secundários, ficando o protagonismo destinado aos homens.

Esta categoria identificou que para a realização das atividades que exijam o emprego de força física e que possam comprometer a integridade física do policial o fator sexo influência no desempenho do policial, em razão do homem, em regra, ser mais forte que a mulher, estando

mais apto ao emprego de força física. Assim, o homem estaria mais apto a cumprir as atividades de esforço físico, na percepção dos docentes. No tocante às funções de comando, para os professores esta situação não interfere no desempenho, pois tanto homem quanto mulher pode desempenhá-las com sucesso, por não haver a exigência da condição física.

**Categoria 4** - Esta categoria inclui as falas dos docentes sobre a identificação do papel da organização (PMMG) na discriminação de atividades presentes ou futuras dos discentes

Na **sexta questão** foi perguntado aos professores se eles entendem que a PMMG privilegia homens ou mulheres no tocante às funções a serem desempenhadas futuramente.

De acordo com a resposta do professor de Defesa Pessoal Policial verifica-se que de fato há um tratamento diferenciado entre homens e mulheres, quando aos homens são destinadas funções operacionais e administrativas sem distinção, porém, em relação às mulheres, verifica-se que o número de mulheres nas funções operacionais é bem reduzido e quando se fala em funções de comando, esses números pioram ainda mais, chegando a ter apenas uma mulher como comandante de companhia no ano de 2019.

Olha, o que vejo e percebo na Instituição são alguns resquícios de uma cultura de diferenciação, pois a idéia de tratar as mulheres da mesma forma que os homens não é uma verdade. Quando se fala de mulher nas atividades operacionais, sempre paira aquela idéia de proteção, acreditando que a mulher não teria as mesmas condições de desempenhar as funções operacionais. O que é notório hoje, não posso afirmar que a Instituição esteja privilegiando um determinado sexo, mas de todas as funções de comando operacionais (Comandante de Companhia) quase sua totalidade é composta por homens. Nas três maiores regiões do Estado (1ª, 2ª, 3ª RPM), com sede nas cidades de Belo Horizonte, Contagem e Vespasiano, possuem um total de 79 Companhias Operacionais e Pelotões de Companhias Independentes, sendo que deste total, apenas 01 (uma) Companhia é comandada por mulher.

Quando falamos de Comandante de Batalhão Operacional, função de maior responsabilidade ainda, dada a quantidade de homens e mulheres e todo o aporte logístico, nenhuma mulher figura como comandante destas Unidades (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

Quando se fala dos altos postos da organização as mulheres estão ainda mais distantes, quando se observa os 244 anos da PMMG e apenas três mulheres terem chegado ao posto de Coronel de carreira (não considerada a vaga de Coronel do quadro de saúde).

Assim, mesmo havendo a destinação de 10% das vagas para as mulheres, este mesmo percentual não reflete nas vagas de Coronel, quando se tem apenas uma mulher ocupando esta fun-

ção atualmente. Esta percepção do professor reforça o que diz Regina Madalozzo (2013) ao afirmar que “o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não caminha a par e passo com as promoções, com a ascensão na carreira da mulher executiva. Embora o autor trate da mulher executiva, isso se aplica a este estudo, tendo em vista que as mulheres que estamos falando neste ponto (posto de Coronel) são as gestoras dos altos cargos da organização, semelhante às executivas do mundo civil.

Em relação ao posto de Coronel (último posto da carreira militar estadual), atualmente de todos os **44 Coronéis**, apenas uma mulher é Coronel de carreira, sendo que existe uma outra Coronel da área de saúde. Sabendo que às mulheres são destinadas 10% das vagas para os militares de carreira, vejo que este percentual não é atingido nem de longe, o que se comprova pela existência de apenas uma mulher Coronel de carreira.

Em resumo, não entendo como privilégio, mas vejo que de forma geral, as mulheres são colocadas em funções administrativas, e os homens são designados para as funções operacionais, no comando de companhias, batalhões e regiões (PROFESSOR DE DEFESA PESSOAL POLICIAL, 2019).

Considerando que as mulheres entraram na PMMG em 1983, constata-se que durante os 36 anos de inclusão da mulher na Polícia Militar, apenas 03 delas chegaram a ocupar o último posto na escala hierárquica. Ao considerar que existem 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, nunca uma mulher exerceu alguma destas funções. Mais uma vez as proposições de Regina Madalozzo (2013) se confirmam nesta pesquisa ao constatar que as mulheres não chegam aos altos cargos na mesma proporção que os homens.

O professor de Operação de Choque não vê uma espécie de privilégio para os homens em comparação com as mulheres, porém, reconhece que há uma distinção na designação para assunção de cargos e funções operacionais, mantendo as mulheres prioritariamente nas funções administrativas e destinando os homens para as funções operacionais.

Não vejo nenhum tipo de privilégio. Vejo que as funções de maior risco e maior necessidade de uso de força, são designados Comandantes homens para estas funções. Entendo que não há privilégio, pois para as funções de risco e combate, as mulheres, por opção, não demonstram interesse em servir nestas Unidades. As que manifestam interesse são raras e quando assim se expressam têm oportunidade, como é o caso da Tenente Marcelle que Comanda um Pelotão de Choque no Batalhão de Choque.

Quanto à função de Comandante de Unidade, vejo que as mulheres têm ficado fora deste grupo de Comandantes operacionais, figurando apenas em Chefias da atividade administrativa e muito pouco na atividade operacional (PROFESSOR DE OPERAÇÕES DE CHOQUE, 2019).

O professor ainda menciona que existe também uma questão de interesse das mulheres para desempenharem determinadas funções e que em alguns casos a mulher não está desempenhando função operacional por opção dela mesma. Ele ainda cita que hoje existe uma Tenente policial militar feminina, exercendo a função de comandante de Pelotão e Choque, porém, ela optou por desempenhar esta função. Quando se trata de comando de batalhões, aí as coisas mudam, pois as designações são realizadas sem que se observe as opções pessoais dos militares, ficando as mulheres, fora das funções operacionais.

Assim como tratado por Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) às mulheres não foram destinadas funções que tem por cultura serem desempenhadas por homens, por acreditarem que o homem, por atender a um “ideal” de masculinidade estaria mais apto a desempenhar estas atividades, enquanto que às mulheres são destinadas as atividades administrativas.

A resposta do professor de Técnica Policial Militar converge para pontos já identificados anteriormente, ou seja, não afirma se tratar de um privilégio para homens, mas entende que há distinções. Ele ainda reforça que em razão da PM exigir alguns cursos específicos para algumas funções, as mulheres acabam não sendo aprovadas ou mesmo, não se inscrevem para estes cursos e conseqüentemente, sem ter este treinamento, elas não são designadas para as funções de comando de tropas especializadas.

Vejo que não há privilégios, mas há distinções em razão da função. Como já dito anteriormente, para algumas funções, principalmente a de Comando de tropa especializada, de fato a PM tem priorizado homens, mas isso não se deve apenas à condição do sexo, isso é motivado também, pela legitimidade do futuro Comandante, que deve possuir alguns cursos específicos para ocuparem estes locais. No meio militar, aquele policial que realiza o Curso de Operações Especiais (COEsp) é chamado internamente de “caveira” (referência ao símbolo do curso). Caso um Comandante chegue para Comandar a Unidade e não seja “caveira”, ele não terá a legitimidade para comandar, como um “caveira” teria. Por este motivo, em razão da ausência de mulheres com estes cursos, nas funções de Comando da PMMG, elas não assumem estes tipos de cargos (PROFESSOR DE TÉCNICA POLICIAL MILITAR, 2019).

Ele entende que para outras funções as mulheres estariam aptas a desempenharem as funções de comando, como é o caso da Coronel Kerley, atualmente, que foi promovida no ano de 2019 ao posto de Coronel e hoje é a comandante da Região de Sete Lagoas.

Pelo apresentado nas respostas dos professores, verifica-se que a organização não apresenta ações claras para beneficiar homens em detrimento das mulheres. Porém, os professores indi-



cam que para funções operacionais e concebidas na realidade policial como de maior “prestígio” estas recaem em sua maioria em homens.

Além do que, em cursos realizados pelas Unidades Especializadas os índices do teste físico não possuem adaptações para as mulheres, o que torna difícil para as mulheres competirem com homens para alcançar os mesmos tempos e as mesmas marcas nas avaliações físicas. Sendo assim, há ações na rotina da PMMG que conduzem os homens a chegarem em determinadas funções e atividades, enquanto que para as mulheres estes fatores, por exemplo, dificultam muito a chegada delas a estas funções de “prestígio”.

De acordo com Marlene Melo e Mônica Capelle (2010) em uma carreira estritamente regulada pela hierarquia e disciplina como a de militares, vai levar algum tempo ainda, além de esforços extras para que um maior número de mulheres ascendam aos mais altos cargos da organização.

Na visão das autoras, assim que começarem a ter acesso às funções e cargos de comando, “pode emergir um lugar e um perfil de policial militar feminina que verdadeiramente valorize as diferenças de estilo, habilidade, postura e perspectiva”. Conforme Márcia Calazans (2004, p. 44), à “medida que surgem novas concepções de segurança pública levando a alterações nas ações de polícia, associadas à crescente feminização do mercado de trabalho, forma-se, no imaginário dos gestores de segurança pública e da população em geral, a suposição de que há um novo lugar para as policiais femininas” e assim elas poderão efetivamente ocuparem os seus lugares sem que haja discriminações e tratamentos diferenciados.

Esta categoria identificou que não há por parte da PMMG nenhum tipo de discriminação em relação às mulheres. Verificou-se que os atos internos estão de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, mas foi dito pelos professores que algumas rotinas, costumes e práticas adotadas pela PMMG acabam que, de forma indireta, segregam e excluem as mulheres de algumas atividades bem como de algumas funções. O fato de exigirem alguns cursos em que os testes físicos são idênticos para homens e mulheres, sem considerar a individualidade biológica, seria uma forma, mesma que indireta, de deixar as mulheres de fora das funções de grande prestígio no meio policial militar.

#### 5.4 Análise das observações das aulas práticas do CFO

Para a realização desta técnica de pesquisa - Observação de aulas práticas do CFO - foram utilizadas as estruturas da Escola de Formação de Oficiais e do Centro de Pesquisa e Pós Graduação da PMMG, ambos localizados na Academia de Polícia Militar de Minas Gerais.

Inicialmente, foi solicitado aos professores das disciplinas que seriam observadas (Defesa Pessoal, Técnica Policial Militar e Operações de Choque) autorização para que as aulas fossem observadas. Entretanto, o dia e horário em que as aulas seriam observadas não foram informados, de modo a evitar que a presença do pesquisador interferisse nos comportamentos dos Cadetes e professores durante as aulas. A intenção era captar as circunstâncias que permeavam a interação entre Cadetes e professores e como se davam as relações entre os próprios discentes.

As estruturas da Escola de Formação de Oficiais e do Centro de Pesquisa e Pós Graduação possuem janelas que dão acesso aos pátios em que são realizadas as aulas de Técnica Policial Militar e Operações de Choque, permitindo a visualização das aulas. O prédio possui muitas salas que possuem janelas e diante disso a presença do pesquisador durante as observações não era notada nem por Cadetes nem por professores. Assim, era possível assistir toda a aula e ouvir o que eles conversavam e até mesmo as “piadinhas, comentários e desabafo” que eram feitos.

A aula de Defesa Pessoal era realizada nos Dojôs<sup>15</sup> da APM de números 3 e 4. Os Dojôs possuem uma porta de madeira que os separam uns dos outros, o que permitiu que este pesquisador ficasse no Dojô de número 4 observando as aulas por um espaço existente na porta, que permitia ouvir e assistir todas as aulas.

Foram observadas 20 horas-aula de cada disciplina. As observações foram anotadas no caderno de campo, com as dinâmicas que ocorriam com maior frequência durante as aulas. Aquelas aulas que foram mais “polêmicas” e que refletiam bem o objeto deste estudo foram descritas nesta análise documental, como forma de apresentar os elementos observados por este pesquisador e que refletiram bem o tratamento e as relações de gênero no ambiente acadêmico do CFO.

---

<sup>15</sup> Palavra de origem japonesa que designa o local destinado para a prática de artes marciais.

Nenhum professor e nenhum aluno perceberam a presença deste pesquisador durante as observações, exatamente para que não tivesse nenhuma influência nos comportamentos, pois caso a presença deste pesquisador fosse notada, aos sujeitos da pesquisa poderiam “adequar” seus comportamentos e suas falas, evitando que a pesquisa captasse exatamente o que ocorre na prática.

#### **5.4.1 Aula de Técnica Policial Militar**

##### **Técnica Policial Militar – 1ª Dinâmica Observada (Tendências presentes)**

Atividades práticas (Simulados entre os Cadetes)

Total de 20 h/a observadas

- **Cenário**

**Simulação prática de uma abordagem a dois homens ocupantes de uma motocicleta. Os ocupantes são orientados a não acatarem as ordens dos policiais, mantendo-se resistentes passivos, ou seja, não agredindo os policiais, porém, não obedecendo as ordens deles. O Professor solicita voluntários entre os Cadetes, para realização da atividade prática:**

- Homens se manifestam e então iniciam a atividade determinada pelo professor. Cadetes mulheres e homens assistem à aula sem manifestarem.

- Ocorre a abordagem aos suspeitos, sendo orientado aos figurantes que não acatassem as determinações dadas pelos policiais. Inicialmente, os figurantes resistem e não obedecem as ordens dadas pelos policiais. Após algum tempo, com uma postura mais incisiva, rígida e de demonstração de força, o figurante acaba obedecendo os policiais, temendo que haja o emprego de força física por parte dos policiais. A abordagem termina com o suspeito (figurante) abordado, sendo realizada a busca pessoal.

- O professor solicita novos voluntários para dar continuidade à aula, determinando que o novo grupo participante deveria ter uma mulher. A Cadete (mulher) é colocada, pelo professor, na função de Comandante do grupo. Outros Cadetes participam da atividade simulada, na função de figurantes, sendo orientados a resistirem à abordagem, não obedecendo aos comandos dados pela policial feminina.

O fato de resistirem à abordagem acaba colocando a Comandante (policial feminina) do grupo policial em dificuldade. Embora o suspeito tenha apresentado significativa resistência à abordagem, o grupo policial consegue realizar a busca no suspeito. Porém há de considerar que inicialmente o suspeito resiste às ordens da policial feminina, e quando ela desloca na direção do suspeito, este ainda mantém a intenção de afrontar a policial, mas com a aproximação dos demais policiais (homens) o suspeito decide acatar as ordens e obedecer a equipe policial. . Esse comportamento reforça o que foi tratado nos estudos de Silvia Listgarten (2002) os quais afirmam que a figura do homem impõe maior respeito aos seus oponentes por ter a representação simbólica da força e inibe a ação de infratores.

Após a atuação do grupo policial há uma reunião entre o professor e todos os Cadetes para analisarem o desempenho daqueles militares que acabaram de realizar a atividade prática simulada. Neste momento são apresentados os erros e acertos da equipe que participou da atividade.

**\* Enquanto a mulher desempenhava o papel de Comandante do grupo policial.**

Percebe-se que o abordado apresenta um comportamento de “crença” na ausência de “força” da mulher, pois se porta de maneira desafiadora, pouco cooperativo e até mesmo “inconveniente”. Pelo que foi percebido durante as aulas, tal comportamento por parte do figurante (abordado/suspeito), só foi daquela forma pelo fato de a comandante da abordagem ser uma mulher, pois quando a mesma atividade foi realizada sob o comando de um homem, o comportamento do abordado foi mais cooperativo, não apresentando a mesma resistência encontrada na atividade comandada por mulher.

As observações destes aspectos se alinham com o que foi tratado nos estudos de Helena Carreiras (2002) e Sílvia Listgarten (2002), que associam a figura do homem a um “símbolo de respeito”, em razão de sua postura combativa, seu comportamento de enfrentamento e hígidez física, que atendem ao perfil do “guerreiro viril”, ideal para as atividades que envolvam o emprego de força física.

Essas características apresentadas durante as aulas práticas são percebidas também durante a rotina policial, em que abordados tendem a fazer resistência quando percebem se tratar de uma mulher. Com a chegada de homens, que poderão usar a força contra o abordado, estes

tendem a ser cooperativos e não resistem como o fazem contra uma mulher. A situação apresentada em que os infratores são mais cooperativos com os policiais homens do que com as policiais mulher, podem ser associados ao aspecto físico.

A percepção de que a mulher possui pouca força física e por isso teria menor capacidade de enfrentamento ou para desempenhar as funções policiais é criticada pela a autora Maria Rocha (2018) que afirma que argumentos desqualificadores, que articulam com aspectos biológicos, anatômicos e psicológicos, têm sido comumente utilizados para acentuar falsas incapacidades, tais como pouca força física por exemplo.

Este tipo de comportamento reforça os dados que foram obtidos no questionário aplicado aos Cadetes (**QUADRO 11**), em que a maioria dos participantes (53% - 71 Cadetes) entendem que a organização espera de seu policial militar uma boa compleição física, postura de combatividade/enfrentamento e força física. Há por parte dos Cadetes a percepção de que a figura feminina está ligada às atividades de cuidado, funções internas administrativas, situações em que não se emprega a força e não ao cenário de embate policial, em que pode representar perigo para a mulher.

**- Colocação da mulher à prova, por parte do docente. Acredita-se que de forma proposital o docente chama a mulher para participar da simulação, com o propósito de testá-la.**

Verificou-se que o comportamento do abordado muda bastante quando a equipe é composta apenas por homens (maior respeito com os policiais), e quando possui alguma mulher na equipe, principalmente se for na função de comando, os abordados são menos respeitosos e mais desafiadores, resistindo às ordens da policial.

Estando a mulher na função de comando, cabe a ela realizar a verbalização com o abordado (estabelecer uma comunicação verbal entre a polícia e o suspeito). Por este motivo, em razão da voz feminina ser mais aguda, gerou muitas piadinhas por parte dos demais Cadetes da turma. Ao emanar as ordens para o abordado, foi percebido que vários policiais militares (Cadetes homens) faziam inúmeras piadinhas com a chamada “voz de comando da policial mulher”. Este tipo de comportamento dos próprios colegas de turma confirmam o que diz as autoras Susana Lima, Ana Castro, Maria Cruz (2010, p. 149) de que a “mulher nos espaços considerados masculinos está marcada por fortes estigmas preconceituosos que as atingem direta-

te, de forma que elas se sintam discriminadas e insatisfeitas, buscando assim novos espaços de exercício profissional”. Essas constatações podem fomentar as mulheres até mesmo buscarem atividades administrativas, como forma de se ver livre das piadinhas e discriminações.

A mulher percebendo as piadinhas que estavam sendo feitas a seu respeito, intensifica o tom de voz, falando mais alto e em tom mais ríspido, mais enérgico e isto fazia com que o timbre de voz ficasse mais grave (menos agudo), buscando aproximar-se ao máximo da postura do homem. Assim, de acordo com o antropólogo e cientista político Luiz Soares (2001), “a postura adotada pelas policiais no trato com suspeitos reproduz o modelo masculino”, pois o universo da atividade policial nas ruas foi construído com base na agressividade, na masculinidade, e é assim que é aceito. É uma estratégia de poder que desenvolvem para exercer a função (FOUCAULT, 1995).

Foi percebido que para se fazer entender e se fazer ouvir e obter o respeito daquele que recebe suas ordens, as mulheres comportam-se com maior agressividade, na tentativa de obter o respeito do abordado, fazendo com que ele acate as ordens que lhes são passadas.

Ao colocar uma mulher no comando o professor alega que está checando o controle e a postura dos discentes (homens e mulheres).

O que pôde ser percebido é que tanto homens quanto mulheres, foram testados em simulações bem próximas. A postura do professor é bem isonômica neste sentido, porém, foi constatado que o comportamento dos colegas na função de figurantes, é que causava dificuldade para a mulher, pois eles não temiam o emprego de força delas (Cadetes mulheres) contra eles.

Esta postura do suspeito em relação ao abordado acontece também nas abordagens reais, quando os homens tendem a resistir as ordens das policiais femininas, não temendo por sua integridade física, em razão do potencial uso de força por parte delas. Mas diante de um homem, este comportamento do suspeito muda consideravelmente.

O **QUADRO 12** mostra que para 74% dos participantes (100 Cadetes), a figura da mulher está diretamente ligada a atividades que requerem habilidades como (cuidado / zelo / concentração/ receptividade / fineza no trato / simpatia). Estas respostas reforçam o que foi apresentado no estudo de Marcos Souza (2014) o qual destaca que são inerentes à natureza feminina

o “cuidado”, “delicadeza”, “sensibilidade”, “bondade”, entre outras características consideradas femininas.

Estas características das mulheres acabam sedimentando a percepção das pessoas, fazendo acreditar que as mulheres não teriam uma boa desenvoltura em atividades de emprego de força.

Tanto na percepção dos Cadetes, quanto nas observações das aulas práticas foi possível perceber que há por parte de grande número de pessoas, até mesmo mulheres, que não percebem a mulher como alguém que possa ter potencial lesivo e ou postura de enfrentamento em ocorrências que requeiram o emprego da força.

### **Comportamento da mulher**

O comportamento adotado por parte da policial feminina foi o de tentar aproximar a sua postura da postura masculina, sendo mais rígida, viril, incisiva, na tentativa de alcançar o respeito que sua condição de mulher, naquela situação, inicialmente não havia lhe conferido.

Verificou-se que as relações durante as aulas, influenciam o comportamento dos homens e das mulheres, levando-as a buscarem a adoção de uma postura que se assemelhe e aproxime da figura masculina.

Percebi que para o desempenho desta atividade policial, que é a abordagem a pessoa suspeita resistente, há a expectativa que o policial seja firme, com uma postura que inspire confiança, que esteja apto a empregar o uso da força. Há uma expectativa de um comportamento viril, aguerrido e de pré-disposição ao enfrentamento, pois havendo a resistência por parte do suspeito, espera-se do policial, que ele tenha capacidade de utilizar a força, para fazer com que as ordens policiais sejam cumpridas. Percebi uma idéia de afastamento da feminilidade, ou seja, afastar-se da figura feminina (fragilidade, cuidado, carinho) e tentar elevar a mulher à condição do homem, no tocante a intimidação, postura que inspira respeito e gera até certo temor. Essas percepções confirmam o que foi tratado nos estudos de Luiz Soares (2001) e Sílvia Lisgarten (2002), que estudaram o comportamento de policiais durante o policiamento operacional nas ruas.

No **GRÁF. 7**, verificou-se que 63% (85 Cadetes) dos Cadetes entendem que o desempenho das funções deve ocorrer por capacitação técnica do policial e não em razão do sexo dele. Assim, mostra que grande parte dos Cadetes, não vêem distinção de homens e mulheres, mas por outro lado, na atividade prática, foi notório a mudança das posturas das mulheres, tentando obter o respeito do suspeito após adotar um comportamento mais ríspido e imponente, conforme apresentado no trabalho de Luiz Soares (2001) “a postura adotada pelas policiais no trato com suspeitos reproduz o modelo masculino” e desta forma constata-se que o disposto na literatura é uma realidade que ainda ocorre nas ações policiais.

#### **5.4.2 Aula de Defesa Pessoal Policial**

##### **Defesa Pessoal Policial – 1ª Dinâmica Observada (Tendências presentes)**

Atividades práticas (Simulados entre os Cadetes)

Total de 20 h/a observadas

- **Cenário**

Simulação prática: Ensinando técnicas de algemação com suspeito resistente à prisão.

- Foram escolhidos dois homens para a função de policiais e um Cadete homem figurante, no papel de agressor, com uma compleição física maior que a dos policiais participantes da simulação.

Na simulação o professor informava aos dois policiais militares que eles estariam realizando um patrulhamento em uma praça e em determinado momento eles avistaram um homem em atitude suspeita, sendo necessário proceder a abordagem, e durante a verificação dos dados deste abordado, foi constatado que ele estava com mandado de prisão em aberto, sendo necessário realizar a prisão dele.

##### **Análise das observações das aulas**

Os dois Cadetes conversam entre si e definem qual a melhor estratégia para realizar a abordagem. Ao abordarem o suspeito, este afirma ser trabalhador e que está naquela praça apenas



para aguardar um amigo. Os policiais caminham na direção do abordado que resiste às ordens dos policiais, não querendo postar-se em posição de busca pessoal (pernas abertas e mão sobre a cabeça com dedos entrelaçados). Os policiais aproximam-se bem do suspeito e tentam puxar os braços dele. Neste momento, o suspeito resiste bastante e os dois policiais e o suspeito caem ao chão, mas com uma ação em dupla e usando muita força, os dois policiais conseguem dominar o suspeito e algemá-lo com as mãos para trás.

O que ficou claro é que mesmo o suspeito sendo maior e mais forte que os dois policiais, a conjugação de esforços foi fundamental para o sucesso da intervenção. Caso fosse atuação de apenas um dos policiais, com certeza o desfecho não seria satisfatório.

Outro ponto que merece destaque é que o conflito/combate foi intenso; policiais e suspeito rolavam no chão e faziam tanta força que as veias dos braços e do pescoço se mostraram dilatadas. Eles ficaram ali no chão por cerca de 1 minuto e 40 segundos e terminaram a dinâmica muito suados e exaustos, com pequenas lesões, por terem esfolado no chão.

O comportamento do suspeito, inicialmente, foi de temor e apreensão, pois os dois policiais caminhavam cada um de um lado, o que dificultava a atuação do suspeito para reagir. Quando eles avançaram sobre o suspeito, eles atuaram ao mesmo tempo, o que impediu o suspeito de tentar uma investida de sucesso. Destaca-se que o suspeito ficou apreensivo e até mesmo com medo, pois eram dois homens contra ele.

A maioria da turma torcia bastante pelos policiais, enquanto que alguns davam força para o suspeito reagir. Ao final foram ditas frases como:

“O suspeito é forte, mas o policial 1 é menor, mas tem muita força”.

“Se fosse um policial apenas não daria conta de dominar o suspeito”.

“Só tiveram sucesso, porque os dois policiais são fortes”.

“Dominar o suspeito tem que ser no mínimo em dupla, pois o desgaste físico é intenso”.

Os comentários dos Cadetes sempre reforçavam o aspecto físico e o emprego de força, sendo condição fundamental para que os policiais obtivessem sucesso. Este tipo de percepção reforça os dados obtidos no **QUADRO 11**, quando se realça a necessidade de boa compleição e força física. . Esta percepção corrobora os estudos de Sílvia Listgarten (2002) que diz que “a

figura do homem, por estar associada a maior poder de intimidação e estando mais apto a atividades de enfrentamento e de risco à integridade física, impõe maior respeito aos seus oponentes”.

### **Defesa Pessoal Policial – 2ª Dinâmica Observada (Tendências presentes)**

Atividades práticas (Simulados entre os Cadetes)

Total de 20 h/a observadas

- **Cenário**

Simulação prática: Ensinando técnicas de algemação com suspeito resistente à prisão.

- Foram escolhidas duas mulheres e um Cadete homem figurante, no papel de agressor, com uma compleição física maior que a das mulheres participantes da simulação.

As orientações dadas aos Cadetes (policiais e suspeito) foram as mesmas da simulação anterior (abordar, dominar e algemar o suspeito).

As duas Cadetes conversaram entre si e definiram qual a técnica a ser empregada para dominar o suspeito.

### **Análise das observações das aulas**

Elas caminharam na direção do suspeito e determinaram que ele colocasse as mãos sobre a cabeça. Ele não obedeceu as ordens das policiais femininas e ainda ficou debochando delas. Elas então, ficaram paradas por um tempo e não aproximaram do suspeito. Ficaram imóveis e uma delas disse ao professor que naquele momento iria utilizar o bastão policial para desferir alguns golpes no abordado. O procedimento não foi autorizado, por não ser a decisão correta, pois o suspeito não caminhava na direção delas. Elas ficaram temerosas e não avançaram sobre o suspeito. Disseram ao professor que iriam pedir reforço pelo rádio e aguardar a chegada de mais uma viatura.

Este comportamento foi autorizado pelo professor, pois diante da insegurança das policiais, esta é uma medida adequada e coerente de ser tomada.

Esta postura não combativa da mulher, de ter evitado o confronto com o suspeito, sendo mais precavida e sensata em chamar outras equipes para auxiliarem constituiu oportunidade para que a turma (quase a totalidade) passasse a apresentar piadinhas em relação às policiais femininas, realçando que elas não tiveram coragem de tentar imobilizar o suspeito e decidiram chamar reforço. Este comportamento dos demais colegas de turma encontra semelhança nas afirmações de Susana Lima, Ana Castro, Maria Cruz (2010) ao afirmarem que “a mulher nos espaços considerados masculinos está marcada por fortes estigmas preconceituosos que as atingem diretamente”.

Foram feitas várias críticas pelos Cadetes, no sentido de que não seria adequado uma guarnição policial ser composta apenas por mulheres, pois elas não inspiram confiança e permitem que o suspeito afronte as policiais e passe a não respeitá-las.

Ficou evidente que a equipe composta por duas mulheres não impôs ao abordado respeito ou temor, o que é importante na hora que o policial se posta no cenário da ocorrência. Diante das brincadeiras e piadinhas, o professor chamou atenção da turma, e afirmou que a opção tática adotada pelas duas policiais estava correta, pois se o policial não sente segurança em agir naquele momento, o mais adequado é pedir reforços, evitando que a ocorrência se torne um desastre.

As percepções observadas durante as aulas práticas reforçam o que foi apresentado por autores como Helena Carreiras (2002), Sílvia Listgarten (2002), Luiz Soares (2001), Maria Rocha (2018) ao pesquisarem sobre a atuação policial e sobre questões de gênero em organizações policiais, apresentando elementos que foram identificados nestas observações.

#### **5.4.3 Operações de Choque**

##### **Operações de Choque – 1ª Dinâmica Observada (Tendências presentes)**

Atividades práticas (Simulação entre os Cadetes)

Total de 20 h/a observadas

- **Cenário**

**Simulação prática:** Exercício de Comando de Operações de Choque. Os discentes da própria turma formaram um Pelotão de Choque (fração policial de uma Unidade de Polícia de Choque<sup>16</sup>). Alguns figurantes participaram como manifestantes que agrediam o mencionado Pelotão de Polícia de Choque, formado por Cadetes homens e mulheres.

Esta atividade foi bastante intensa, pois os policiais eram agredidos pelos manifestantes figurantes, com o arremesso de frutas como tomate, goiaba, laranja, abacaxi; balões d'água, galhos de árvore, pneus de carro e de moto.

Como forma de defesa, o Pelotão de Choque deve montar uma barreira de escudos, que são sustentados por policiais militares integrantes do Pelotão de Choque. Esse grupo de frente receberá todo o impacto e as agressões promovidas pelos manifestantes. Para comandar este Pelotão de Choque é designado um (uma) militar para que assuma a função de Comandante, que terá a função de dar os Comandos para todos os militares daquela tropa, sobre o que fazer e quando fazer. O Comandante é quem determina quais os movimentos e quais as ações que o Pelotão deverá adotar.

Uma peculiaridade observada durante as simulações, é o alto nível de ruído “barulho” emitido pelos manifestantes e pelos próprios policiais que integravam o Pelotão de Choque. Nesta simulação, os militares trajavam capacete com uma viseira bastante espessa, que prejudica a propagação da voz, escudo anti-tumulto (material pesado e de difícil empunhadura), bastão de madeira, além de outros materiais como armamento, manta térmica e lança granada.

Com as intensas agressões sofridas, os impactos dos objetos contra os escudos causavam um grande barulho e desestabilizavam a formação da linha de escudeiros, além do que o gás lacrimogêneo aplicado sobre o Pelotão de Choque, para condicioná-los a suportar os efeitos do gás, causava grande dificuldade para os policiais respirarem. A voz do Comandante em meio àquele “caos” na operação, dificultava a compreensão dos comandos, e caso esta voz não fos-

---

<sup>16</sup> A polícia de choque é uma unidade ou corpo policial especializado em controlar e dispersar multidões em manifestações constitucionais. Outra função da tropa de choque é fazer cumprir mandados de reintegração de posse de imóveis ocupados. A polícia de choque é também conhecida por termos como "tropa de choque", "polícia de intervenção" ou "polícia antimotim".

se potente o suficiente para sobrepôr a toda aquela “algazarra” promovida por manifestantes, nenhum comando seria realizado com efetividade, o que tornaria este Pelotão de Choque descoordenado e sem efetividade. As **FIG. 01**, **FIG. 02**, **FIG. 03**, **FIG. 04** demonstram a realização prática da atividade aqui apresentada.

**FIGURA 01** – Tropa de Choque se defendendo de agressões



**Fonte:** Fotos tiradas no Centro de Treinamento da PMMG, 2018

**FIGURA 02** – Guarda baixa emassada (proteção dos membros inferiores)



**Fonte:** Coordenação CFO - Centro de Treinamento da PMMG, 2018

**FIGURA 03** – Tropa de Choque avançando em direção ao fogo



**Fonte:** Coordenação CFO - Centro de Treinamento da PMMG, 2018

**FIGURA 04** – Linha de escudeiros (guarda baixa emassada)



**Fonte:** Coordenação CFO - Centro de Treinamento da PMMG, 2018

- **Observações anotadas**

- Foi verificado que existem algumas funções pré-definidas <sup>17</sup> na Tropa de Choque:

\* 12 Escudeiros

\* 3 Lançadores

\* 3 atiradores

\* 3 Socorristas

\* 3 Seguranças

\* 3 Comandante de Grupo

\* 1 Auxiliar do Comandante

\* 1 Comandante

Primeiro ponto que chamou bastante a atenção durante as observações foi em relação às funções que cada sexo ocupava na composição do Pelotão de Choque. Em razão da necessidade de força física para segurar os escudos e suportar as cargas de objetos atirados contra os militares, bem como não desfazer a formação na linha de escudos que protege o restante da tropa, as funções de **escudeiros** ficavam exclusivamente para os homens, e dentre eles, aqueles com maior porte físico. Durante as observações não foi verificado nenhuma mulher na função de escudeiro.

Nas demais funções foi percebida a presença de mulheres realizando estas atividades, porém, as funções de SOCORRISTAS e SEGURANÇAS são as que apresentaram um maior número de mulheres. Mais uma vez as funções de cuidado e de ajuda destinada às mulheres, conforme dito por Sandra Corazza (1995), ao constatar que as mulheres são empregadas em grande número nas funções assistenciais.

Vale destacar que na composição do Pelotão de Choque a função de SOCORRISTA possui uma “valoração inferior”, pois este militar tem como atribuição prestar o socorro médico a algum militar que venha a ser ferido durante a intervenção da tropa, caso nenhum policial seja ferido, este militar praticamente não realiza nenhuma atividade durante a operação policial militar, motivo que confere a esta função o pouco prestígio e de “menor valor” na cultura dos

---

<sup>17</sup> Manual de Operações de Choque da PMMG – 2013 (vigente até o momento - 2020).



integrantes do Pelotão de Choque. Foi verificado que ocupar esta função, na cultura predominante da Tropa de Choque, retira do policial sua posição combativa, de militar guerreiro que vai ao “*front*” para combater a criminalidade e defender a sociedade. Esta percepção se alinha com as colocações de Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), ao tratarem do perfil masculino combativo “viril”.

Na mesma linha de percepção, foi verificado que a função de SEGURANÇA da tropa é uma função de menor valor, para a cultura da Unidade de Choque. Isto se deve ao fato do militar ficar de costas para o confronto, sendo que sua atribuição é fazer a segurança de uma possível ameaça que possa vir pela retaguarda da tropa. Semelhante ao que ocorre com a função de SOCORRISTA, a função de segurança foi a que mais teve mulher para desempenhá-la. Mesmo tendo uma grande importância para o sucesso da intervenção policial, o SEGURANÇA é pouco valorizado, pois em raras situações sua ação será efetiva e necessária, tornando este policial quase que “ilustrativo” na formação de choque, motivo que causa um pouco de aversão à esta função.

A função de Comandante por poucas vezes foi desempenhada por mulheres. Foi justamente sob o Comando de mulheres que foi possível ouvir alguns comentários, por parte de alguns homens, em relação às mulheres Comandantes.

Em razão do alto barulho promovido pela atividade, as mulheres tinham que impor seu tom de voz, o que muitas vezes as forçava gritar, para se fazerem ouvir pelos demais militares da Tropa de Choque. Por esse motivo, a voz feminina por ser mais aguda, era motivo de “risos” e “piadinhas”, como se a voz feminina, não representasse a mesma imponência do que uma voz mais grave. Foi percebido que alguns policiais tratavam com muita naturalidade a figura da mulher no comando, a grande maioria, porém, foi verificado que por parte de alguns poucos acabou ocorrendo este comportamento, que não foi verificado quando o Comandante era um policial homem. Percebeu-se assim que a figura do homem ainda é cercada de uma representação simbólica de forma e inspira maior confiança em meio a uma ambiente tão masculinizado como a tropa de choque, o que foi tratado por Sílvia Listgarten (2002) ao falar sobre a postura do homem como representativa de força, virilidade e que impõe mais respeito do que a mulher.



## 5.5 Análise das entrevistas com os Cadetes

A amostra de Cadetes foi constituída de quatro sujeitos, sendo dois homens e duas mulheres. Foi feito um sorteio de 3 homens e 3 mulheres e foram endereçados a eles convites para a entrevista. Os 2 primeiros de cada sexo que responderam foram contactados pelo pesquisador e convidados a darem a entrevista num horário que fosse mais adequado a eles. Foram encaminhados aos selecionados os roteiros da entrevista (APÊNDICE “C”).

Os sujeitos receberam as designações: Guardiã 01, Guardiã 02, Guardiã 03 e Guardiã 04. Como já descrito na metodologia, houve a participação de uma pesquisadora assistente, não militar, formada na área de educação e psicologia, para que a presença do pesquisador não interferisse nas respostas dos Cadetes.

O roteiro de entrevista foi apresentado para a pesquisadora assistente, que debateu e se inteirou de detalhes. Várias dúvidas foram sanadas, até que a pesquisadora assistente se sentisse segura para realizar as entrevistas.

Aos entrevistados foi perguntado se eles percebem diferença de tratamento e discriminações na Polícia Militar de Minas Gerais entre homens e mulheres.

O Guardiã 04 respondeu que quanto ao questionamento sobre discriminação e diferença de tratamento de homens e mulheres “não percebe isso na PMMG” No tocante ao tratamento igualitário entre homens e mulheres, respondeu que:

Não vejo tratamento distinto. É... que cada um com as suas limitações físicas, né, então assim, é claro que homens e mulheres, muitas vezes, não exercem a mesma atividade. Tem vez que... eu percebo que mulheres têm mais vinculação (afinidade) com área administrativa. São poucas que permanecem na área operacional. Mas eu não vejo isso como uma discriminação, uma vez que, pra trabalhar na área operacional, é melhor que seja homem em razão da atividade fim da polícia. Muitas vezes a mulher, ela não tem condição de dar uma resposta, da mesma forma que um homem pode fazer. Então, não vejo discriminação (GUARDIÃO 04).

Embora o entrevistado afirme que não percebe as diferenças dentro da PMMG, a sua resposta contradiz a afirmação, pois justifica o tratamento diferenciado entre homens e mulheres apresentando argumentos para justificar porque a maioria das desenvolve funções administrativas. Em sua justificativa, ainda expõe elementos que foram discutidos ao longo desta pesquisa e

que evidenciam a segregação, ao afirmar que “para trabalhar na área operacional, que é a atividade fim da polícia” é melhor que seja um homem. Isso reforça o que foi tratado por Sílvia Listgarten (2002) e Helena Carreiras, (2002) e evidencia discriminação em relação às mulheres.

Verifica-se, pois, que as colocações de Mônica Capelle (2006), Helena Carreiras (2002), dentre outros autores, reforçam que existe uma tendência de se atribuir aos homens as funções de enfrentamento, com risco à integridade física, deixando às mulheres na execução de funções de cunho burocrático.

Na percepção da Guardiã 02 existe um tratamento diferenciado na Polícia Militar de Minas Gerais entre homens e mulheres, porém, entende que não chega a ser discriminação, apenas uma forma de tratar as mulheres de modo diferente dos homens.

Uh... é, eu enxergo que tem um tratamento mínimo diferente, mas não assim... na palavra discriminação é meio forte ao meu ver, mas que tem uma diferenciação de tratamento, eu enxergo que existe sim (GUARDIÃ 2).

A entrevistada reforça a resposta, citando diferenças de tratamento na rotina acadêmica.

Ah, situações corriqueiras, formas de tratamento... é... até no quesito “educação”, eu entendo que tentam tratar as mulheres de uma forma mais educada... eu percebo assim, mais ou menos. Em quesito... eu vejo... já pude observar aqui que vai ser objeto das próximas perguntas, mas em quesito de atividade desempenhada pela mulher e pelo homem, também tem uma diferenciação. É possível perceber sim (GUARDIÃ 2).

Verifica-se que a forma de tratar a mulher com “mais” educação do que os homens do curso, reforça o que foi apontado pelos Cadetes quando responderam ao questionário, ao afirmarem que os superiores sempre tratam as mulheres melhor do que os homens.

O Guardiã 03 respondeu que existe diferença de tratamento no Curso.

Bom, é... existe. Existe diferença, né, essa diferença de tratamento, ... geralmente, pelo que eu imagino, né, que tenha essa diferença ... às vezes por... ser uma Instituição... digamos... masculinizada, digamos assim, é... tem aquele... protecionismo às mulheres, né?

Tem essa forma de proteger a mulher, principalmente diante do sexo frágil. Mas, né, ao meu ver é por protecionismo e por, também, manter a Instituição como masculinizada (GUARDIÃO 03).

Na visão do entrevistado, a tendência organizacional de proteger as mulheres motivaria os tratamentos diferenciados. Esta postura de proteção em relação à mulher já foi tratada por autores como Marlene Bráz (2005) e pela Organização Mundial de Saúde (2000).

Ao responder à questão, a Guardiã 01 menciona as atividades do Batalhão de Choque, em que o homem, por ser maior e mais forte, se adequa melhor à atividade. Na resposta desta entrevistada, surge novamente a indicação de que algumas atividades são típicas de homem e outras de mulher, realçando que as mulheres teriam maior desenvoltura em atividades conhecidas como aquelas do campo do “cuidado”, sensibilidade e polidez, conforme tratado por Sandra Corazza (1995) e Helena Carreiras (2002).

É... existe essa discriminação, essa diferenciação entre homem e mulher, até mesmo pela questão da própria capacidade, principalmente, física, né? Dos homens e das mulheres. Tanto que a própria instituição, ela limita, a 10%, o ingresso das mulheres na instituição. Então tem essa diferença, porque essa diferença, ela é necessária. Então, muitas vezes as mulheres, elas são empregadas em funções diferentes dos homens em razão, às vezes, do gênero mesmo. (Guardiã 1)

Há uma necessidade mesmo, que, às vezes, em determinada função, por exemplo, no Batalhão de Choque, tem lá o escudeiro. O escudeiro é... tem que ser uma pessoa forte, tem que ser, né, uma pessoa alta... então é uma atividade que o homem, ele se encaixa melhor, em regra, né? (Guardiã 1)

E, outras atividades seriam melhor a policial feminina fazer, né? Por exemplo, no trato, às vezes, com autoridades, em eventos... pode ser que seja mais, assim, adequado, né, ou melhor que seja uma mulher. Então essa diferença assim, ela existe mesmo, de tratamento dentro da instituição e.. às vezes, o homem ou a mulher é empregado de uma forma diferente em razão da própria função da natureza da atividade que ela vai exercer ali naquela oportunidade (GUARDIÃ 1).

Embora reconheça a diferença, a entrevistada conclui sua exposição dizendo: “Não, não é discriminação. Não acho discriminatório não”.

**Na segunda questão** foi perguntado aos participantes se durante as aulas práticas do CFO, (Defesa Pessoal, Técnica Policial Militar, Operações de Choque) eles percebem que o professor trata diferentemente as/os Cadetes conforme o sexo deles. O Guardiã 04, afirma que não percebe a ocorrência destas situações.

Não, não, de jeito nenhum! Inclusive, nas aulas de operação de choque que a gente teve, né, controle de distúrbio civil, técnica policial militar... de operação de controle de distúrbio civil, principalmente, que fazemos uso do escudo, que é um equipamento mais pesado, não tem essa diferença. Mulheres, muitas vezes, ficam ali como escudeiras, segura e... da mesma forma que os homens, pelo mesmo tempo, da mesma

forma. Então na... nas matérias de técnica policial, da mesma forma, mulheres também treinam da mesma forma que os homens, com armamento, postura... então não...(GUARDIÃO 4).

O entrevistado afirma que não percebe nenhum tratamento diferenciado por parte dos docentes em relação aos alunos, dizendo que tanto mulheres quanto homens, são exigidos da mesma forma durante as aulas práticas.

Para a Guardiã 02, nenhum professor trata diferente os discentes dos dois sexos. Entretanto, ela descreve situações que podem ser compreendidas como tratamento diferenciado e quando é alertada sobre essas situações, ela acaba corrigindo a resposta e afirmando que de fato ocorrem diferenças.

Por parte do professor. Não... não vislumbrei nenhum tratamento diferente, pelo contrário: eu vislumbrei... até que eles... por exemplo, em defesa pessoal, eles até gostavam de testar mais as mulheres, chamar mais elas pra simulações de casos mais... mais difíceis de solucionar, né, de resolver, até pra testar pra ver se a gente estava num nível... num nível... é, como que fala... satisfatório na atividade policial militar, sabe? (GUARDIÃ 02)

Após a Guardiã 02 descrever uma situação específica da aula, ela acaba admitindo que realmente o professor testa mais as mulheres do que os homens e isto seria uma forma de tratá-las de forma não isonômica. Por isso, foi perguntado à entrevistada se o fato do professor testá-las mais seria um tratamento diferenciado e ela respondeu:

É... eu até... dessa forma, se for observar, sim. É... tava tratando diferente pra poder testar mais. Mas, por exemplo, na técnica policial militar, sim, é isso que eu falei, mas na defesa pessoal e no choque, não. Não percebi essa diferenciação (GUARDIÃ 02).

A entrevistada descreve, ainda, que na aula de Defesa Pessoal as mulheres fazem as aulas com outras mulheres, ressaltando o que percebe durante as aulas.

A única diferenciação era que, nas aulas de defesa pessoal, nós mulheres, praticávamos com outras mulheres, né, os golpes que tinham. E na operação de choque, não percebi. A gente fazia todas as outras atividades igual aos homens (GUARDIÃ 02).

Percebe-se que as próprias Cadetes possuem uma certa dificuldade para perceberem a ocorrência de tratamentos distintos entre os sexos, pois em alguns momentos enfatizam como as

mulheres são tratadas, mas acabam não percebendo que aquilo é uma forma de tratamento diferenciado.

**Na terceira questão**, que é referente ao comportamento dos Cadetes, colegas da própria turma, a resposta do Guardiã 04 mostra que há discriminação em relação às mulheres, pois, durante a realização de atividades práticas que envolvam o emprego de força, as mulheres são chamadas a comporem grupos apenas para dar um “ar de inclusão”, mas de forma geral, elas não são convidadas pelos demais colegas.

Nas atividades que envolvam o emprego de força, às vezes, para dar um ar de inclusão, a gente até chama uma mulher, mas é unânime que... você vai chamar só os homens pra compor o grupo, de preferência os mais fortes. A gente não vai chamar, geralmente, em uma atividade de força, as mulheres (GUARDIÃO 04).

O exposto evidencia que há uma preferência por um policial homem, que seja forte, o que reforça a conclusão de Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005); e de Paola Lopes (2011), em relação à escolha de homens para assumirem funções que vão requerer o emprego de força física.

A Guardiã 01 diz que o professor trata de forma diferente mulheres e homens, mas observa que isso seria uma espécie de distinção positiva. Segundo a entrevistada, isso reflete maior preocupação com aquelas mulheres que não tiveram nenhum contato com a disciplina de Defesa Pessoal; por isso, o docente acaba dando atenção maior a elas.

Trata diferente sim. Porque, justamente, né, por causa disso mesmo, a questão mais fisiológica, né?

O professor tem uma atenção especial com as mulheres, pois elas em sua maioria, nunca tiveram contato com Defesa Pessoal, por isso se preocupa em nivelar o conhecimento entre mulheres e homens (GUARDIÃO 01).

Este tipo de postura por parte do docente se alinha com o que foi tratado por Thaís Ávila (s.d, n.p) ao falar da discriminação positiva, que é “um tipo de discriminação que tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desiguais”. De certo modo, também o tratamento positivo evidencia discriminação.

**A quarta questão** focou as atividades que exigem maior vigor físico dos discentes. Foi questionado se durante a Atividade Física Programada (AFP), o entrevistado percebia algum tratamento diferenciado em relação a/os Cadetes, sendo respondido pelo Guardião 04 afirmou que não há nenhuma diferença de tratamento, dizendo:

Não. Também não. É... tem a situação que o homem, ele tem mais resistência que mulher, né?! Na maioria das vezes, com exceções, raras exceções, o homem... o preparo físico, a resistência do homem, é melhor. Mas eu não vejo... nenhum benefício pra mulher. “Ah, porque é mulher não vou cobrar dela.” Vai ter que fazer... as mulheres... a atividade física que a gente faz aqui, é feita com o fuzil, que pesa em torno de 4kg, mas no final da atividade física está pesando uns 20... (risos) em razão dos exercícios que a gente faz com ele. Tanto homem, quanto mulher, começam e terminam a atividade com ele. No começo da semana, se tiver que usar capacete, se tiver que usar colete, todo mundo vai usar. Não... não tem distinção (GUARDIÃO 4).

Para o entrevistado, a cobrança em relação aos Cadetes é a mesma, sendo exigida a realização dos mesmos exercícios físicos para homens e mulheres, não havendo benefícios para nenhum deles.

Já a Guardiã 02 entende que há tratamento diferenciado em alguns momentos. Em relação às atividades físicas realizadas no curso, principalmente a Atividade Física Programada (AFP). Ela afirma que as mulheres se esforçavam ao máximo para cumprirem as atividades da mesma forma que os homens, evitando que algum tipo de discriminação pudesse ocorrer; não aceitavam fazer a atividade usando o bastão de madeira, se esforçavam para cumprir a atividade usando o mesmo fuzil que os homens. “Até pra não ter a discriminação deles para com a gente, de ficar falando assim: “ah você conseguiu porque você estava com bastão.” A entrevistada segue respondendo que percebe um tratamento diferente entre homens e mulheres: “Mas após longo período de realização da atividade física, a gente percebia que os homens eram mais exigidos do que nós mulheres .

Na visão do Guardião 03, havia bastante diferença de tratamento entre homens e mulheres, sendo que para os homens o tratamento era bem mais pesado e observou que em algumas atividades, era permitido às mulheres substituir o fuzil, que é bem mais pesado do que um bastão de madeira.

Muito. Pra homem é mais pesado que pra mulher. Já começa... na minha época, tinha... os homens carregavam fuzil, né, o fuzil com... são três horas de atividade física, com... ah, uns trinta minutos, você já ta carregando parece que uns dez quilos.

É... eles já traziam o bastão de madeira e já entregavam para as mulheres, né. Enquanto os homens faziam toda a atividade de fuzil (GUARDIÃO 3).

Para o Guardiã 03, todos os Cadetes deveriam realizar as atividades com o mesmo armamento e equipamento, não permitindo esta distinção entre homens e mulheres. Como foi dito pela Guardiã 02, as próprias mulheres se esforçavam ao máximo para não utilizarem o bastão de madeira, exatamente para evitarem as piadinhas. Isso reforça o que foi tratado por Luiz Soares (2001) e Sílvia Listgarten (2002), ao afirmarem que a mulher tenta “imitar” o comportamento do homem para ser respeitada e aceita no grupo.

A **quinta questão** buscou identificar a percepção dos Cadetes sobre a possibilidade de as mulheres utilizarem o bastão de madeira em substituição ao fuzil, durante as atividades físicas. O Guardiã 04 respondeu que quando entrou na PMMG as mulheres podiam usar o bastão de madeira, mas que no CFO que cursa (2019), nenhuma delas utilizou bastão de madeira, sempre fizeram as atividades usando fuzil igual aos homens.

Não aqui. Nesse curso, não. Já... quando eu ingressei na polícia, há 11 anos atrás, tinha essa possibilidade, muitas vezes mulheres optavam, né, no curso de soldado, comissão de soldado... as mulheres preferiam ficar com o bastão, porque é, realmente, mais leve. Mas aqui, nenhum... nenhum deixou o fuzil pra segurar o bastão (GUARDIÃO 4).

A Guardiã 02 afirmou que é “ofertado” às mulheres utilizarem o bastão de madeira durante as atividades, em substituição ao fuzil, dizendo:

Não... ah, ou outra situação também que acontece: como a gente é obrigado a fazer com fuzil, os superiores, geralmente colocam o bastão na parte de trás do Pelotão, porque é autorizado, se a mulher não tiver aguentando, pegar um bastão.

Percebe-se que no CFO ao buscarem realizar as mesmas atividades desenvolvidas pelos homens, as mulheres tentam evitar que ocorram atos de discriminação em relação a elas, o que poderia representar sinal de fraqueza, como descrito pela Guardiã 02 na resposta à questão anterior.

Como demonstrado por meio da pesquisa documental, em anos anteriores era permitido às mulheres a realização da AFP com o bastão de madeira em substituição ao fuzil. Atualmente, contudo, o bastão fica ao lado da tropa, mas as cadetes evitam “a desonra” de pegá-lo, pois, pela representação simbólica, isto seria a demonstração da fraqueza e da incapacidade física.

**Na sexta questão** foi dito que de acordo com a pesquisa documental, foi verificado que em algumas funções há predominância de homens enquanto que em outras, o número de mulheres é maior. Com base nisso, foi perguntado como o entrevistado explicaria isso. A resposta do Guardiã 04 confirma o que o pesquisador encontrou ao longo desta investigação, através da literatura e da pesquisa de campo.

Em algumas situações, eu acho que o... o homem, ele tem uma preferência... porque o comando ... ele precisa ser feito de uma forma mais impositiva, muitas vezes tem que ser mais impositivo. Às vezes, a mulher, por ser mulher, e nós estamos em um ambiente em que a maioria das pessoas são homens, talvez ela ainda não tenha o respeito que ela precisaria ter. Então escolhe um homem, até pela entonação da voz, porque em algumas funções, a entonação da voz precisa se destacar... a mulher tem mais dificuldade, né? Função de desfile, por exemplo, comandar desfile, precisa ter uma boa entonação de voz. O homem, na maioria das vezes, se destaca nisso. A mulher nem tanto. Então não vejo. Acho que seria preferência do coordenador de curso, acho que é mais uma questão pessoal, né, entre homem e mulher mesmo, mas sem fazer distinção em razão do sexo, mais por uma questão fisiológica mesmo. “Bom, eu preciso de um... de alguém que tenha uma boa entonação de voz.” Se a mulher não tem, tem que ser um homem. Mas, já em outras situações, que não precisa, acho que... sempre que possível, as mulheres estão na função de comando, senão de comando, estão muito próximas do comandante da atividade, de maneira que podem interferir diretamente no que vai ser decidido (GUARDIÃO 4).

As afirmações do Guardiã 04 se alinham com os estudos de Luiz Soares (2001), segundo o qual as mulheres, em muitas situações, adotam comportamentos masculinizados para conseguirem desempenhar algumas atividades e obterem respeito.

Na visão do **Guardiã 04** os homens estariam mais “aptos” a desempenharem funções de Comando do que as mulheres e estas teriam sim participação nas decisões, porém, em funções auxiliares. Essa colocação do entrevistado corrobora o que foi levantado por meio da pesquisa documental, uma vez que as funções de Comando estão em grande parte nas mãos de homens, enquanto que as mulheres figuram na maioria das vezes nas funções de assessoria / auxiliares (ROSEMERI MOREIRA, 2011); (MARCOS SOUZA, 2012); (MARLENE MELO e MÔNICA CAPPELE, 2007).

A Guardiã 02, ao expor seu ponto sobre a frequência maior de homens em algumas funções, afirmou que não se trata apenas de uma preferência do próprio coordenador, mas uma indicação motivada pela cultura organizacional que “tem por hábito” designar homens para estas atividades. “Olha, que nem eu disse... eu acredito não ser uma preferência pessoal, mas uma coisa que já está sedimentada” (GUARDIÃ 02, 2019) – Verifica-se que as ações praticadas há



tempos no grupo pesquisado, acabam gerando a perpetuação de práticas “culturais”, conforme tratado por (MARIA FLEURY e ROSA FISCHER, 1989).

**O Guardiã 03** afirmou que no CFO, algumas funções são majoritariamente são desempenhadas por homens.

Sim. É... estado-maior do acampamento, exemplo, P4. P4 que... né, que é a parte... que utiliza a força... que são... a logística, nossa! Às vezes... é... “ser responsável por cavar um buraco...” geralmente, essas funções, elas são exercidas por homens. Consequentemente... veículos, carro, combustível, é... enfim, diversas coisas, por questões, né, de... até mesmo, olhando se a pessoa já exerceu uma função semelhante a isso, aí geralmente o homem exercia, é... e pelas competências, a coordenação... essas... é... de força, de logística, é homem. Planejamento, também, operacional, que é P3... também por homem. P3 e P4, é... eu acho que, exclusivamente, são homens. P2... não tinha... na minha época, não tinha P2 mulher, mas... P3 e P4 são, predominantemente, homens (GUARDIÃO 3).

Nessa resposta, pode-se perceber elementos que reforçam o disposto na literatura de que homens estão voltados às atividades que empregam força ou que desgastem mais fisicamente. Autoras como Mônica Capelle (2006), Bárbara Soares e Leonarda Musumecchi (2005) e Helena Carreiras (2002) tratam estas questões de forma bem incisiva, e na presente pesquisa isso se confirma nas respostas de forma recorrente.

Para a **Guardiã 01**, esse fato tem ocorrido em razão do desempenho acadêmico de homens e mulheres. Na visão da Guardiã 01, devido ao fato de as mulheres representarem apenas 10% do efetivo total, elas estão mais suscetíveis a serem empregadas em várias atividades extra-classe, fora do horário de aula, razão pela qual elas teriam menos tempo de estudar, enquanto que os homens estariam estudando, enquanto elas estão trabalhando. Por esse motivo, as notas dos homens seriam maiores e a das mulheres menores, o que as deixaria fora de assumir alguma função de destaque.

Tenho. Eu acho que é a explicação: o quê que acontece, os homens estão com a nota lá em cima. E as mulheres estão com a nota lá embaixo. Por que isso acontece? É... sempre nas atividades, sempre tem a... a policial feminina envolvida, pra tá ali, né, representando... não sei, eu sei que a coordenação sempre gosta de colocar uma policial feminina no estado-maior. Só que nós somos menos. Nós somos 10%, só, do total. Aí o que acontece, a gente sempre tá em tudo. A gente sempre participa de tudo. Às vezes os meninos, ali, como eles são mais, roda mais, né assim, tem uma maior rotatividade. E nós não, como nós somos em menor número, a gente participa de tudo. Em tudo a gente tá (GUARDIÃ 01).

As alegações apresentadas pela Guardiã 01 não foram percebidas em nenhum outro instrumento de coleta de dados, nem nas respostas dos demais entrevistados. Importante destacar ainda que o ponto de vista abordado por ela não possui sustentação na literatura utilizada nesta pesquisa.

**Na sétima questão** foi apresentada uma afirmação: "Em algumas funções como cerimoniais, há a necessidade de carregar bandejas para colocação de medalha para autoridades ou para homenagear alguém com algum troféu, amarrar medalha, recepção de autoridades, locução de eventos, dentre outras." e perguntou-se: Como você percebe os critérios de escolha dos policiais dos (das) cadetes para esta função?:

O **Guardião 04** assim respondeu:

Olha, quais são os critérios, eu não sei. Mas... a maioria das vezes e a maioria dos Cadetes que estão nessa função são mulheres. Mas quais são os critérios... sinceramente, eu não... eu não sei.

**Aliás ...** Talvez pela delicadeza. A mulher, ela é mais delicada, mais calma. Acho que a mulher tem mais afinidade com essa atividade. Não porque é mulher, mas a mulher, ela é mais... mais meiga, sei lá. Acho que o determinante seria isso. Talvez porque, nessas situações, muitas vezes a gente está numa atividade na guarda de honra, e a guarda de honra é algo que exige mais resistência física, porque você fica muito tempo parado numa posição só. Acho que o homem tem mais... um pouquinho mais de capacidade. Muito embora, todos nós, no curso, estejamos capacitados a fazer isso. Porque a gente participa de desfile rotineiramente, então tanto homem, quanto a mulher, poderiam ficar numa guarda de honra e o... às vezes a mulher ficar na guarda de honra e o homem vá fazer a entrega da medalha, vá carregar bandeira. Mas... eu acho que essa questão da escolha seria mais pela delicadeza... ah... eu não sei (GUARDIÃO 04).

Esta resposta corrobora o que a literatura registra sobre a figura da mulher mais associada ao desempenho de atividades de cuidado como já apresentado por Sandra Corazza (1995) e Helena Carreiras (2002). As autoras afirmam que as mulheres, por apresentarem características como maior habilidade afetiva, delicadeza, sensibilidade, são designadas para exercerem estes tipos de atividades.

A **oitava questão** questionou sobre a existência de piadinha, comentário de menosprezo, preconceito incluindo tratamentos diferentes em atividades consideradas exclusivamente feminina, carregar bandeja, P 5, auxiliar de saúde, emprego em atividade cerimonial, gracejos e outras formas inoportunas de tratamento, sendo respondido pela Guardiã 02:

Existem sim estas coisas na PMMG. Essas atividades aí, pré definidas como exclusividade feminina, são só mulheres que exercem, sabe?

Geralmente, eles colocam só mulheres, policiais femininas, pra carregar bandeja nas solenidades de entrega de medalhas. Sempre que tinham solenidades da Polícia Militar que precisavam de mulheres, eles geralmente chamam as Cadetes pra dar esse apoio. Em razão de exercerem estas atividades as mulheres eram alvo de piadinhas sim. A gente tinha várias brincadeiras internas com essa situação da bandeja, né?! A gente mesmo fazia piadinha, nós mulheres mesmas. A gente já sabia que, quando tivesse solenidade, a gente que iria.

Mas as piadinhas, comentários de menosprezo, preconceito... sempre tinha. “Ê, lá vai pra outro cerimonial, já vai matar aula.” Quem entra carregando a bandeira do Brasil geralmente não desfilava... então eles diziam “já vai fugir do desfile, né?” (GUARDIÃ 02).

Segundo a entrevistada, as funções citadas sempre geravam piadinhas entre os colegas e mesmo as próprias mulheres faziam gracejavam com o fato de sempre serem escolhidas para desempenharem estas atividades. Isso reforça o que foi levantado com a pesquisa documental, que mostrou que as atividades afetas às mulheres em sua totalidade eram aquelas do campo do cuidado, do zelo, da sensibilidade.

A **Guardiã 02**, ao falar da função de relações públicas da PMMG, chamada internamente de P5, destaca que é cultura na PMMG designar mulheres para exercerem esta função, porém, tem-se percebido que atualmente alguns homens estão desempenhando esta função, mas na visão da entrevistada, essa designação de um homem para cumprir a função de P5 é uma espécie de castigo para o Cadete.

São as mulheres, eles gostavam de colocar mulheres como P5. E aí, é... ultimamente, a gente tem vislumbrado que... que, exatamente pra acabar com esse estigma, eles gostam... eles estão colocando alguns homens na P5. E, durante o curso de formação, eles colocavam homens pra punir. Geralmente, eles gostavam de colocar homem brutamontes, muito grosseiro... eles gostavam de colocar na P5 exatamente pra ele se adequar e fazer uma atividade de mulher, sabe? Pra mostrar que ele tem que ser bom em tudo: tanto no operacional, que é na atividade de rua, de arma, dar tiro e tal, quanto na comunicação organizacional, que é a P5 (relações públicas). Aí a gente percebia que, quando colocavam homens na P5 era pra puni-los e fazê-los mudar. Mas, via de regra, P5 é de mulher, entendeu? (GUARDIÃ 02)

Para a entrevistada, designar um homem para uma atividade feminilizada era uma forma de “punir” um homem e ao mesmo tempo, fazer com que aquele policial mais ríspido, menos devoluto e até mesmo mais tímido, pudesse desenvolver habilidades e competências que ainda não possuía. Conforme Helena Carreiras (2002, p. 35) “o mundo que cerca o soldado é caracterizado por estereótipos de masculinidade, projetados como medida de competência,

armadura de luta e protótipo de heroísmo” e retirar deste profissional a condição combativa e atribuir-lhe funções burocráticas, resulta nesta “perda” do poder simbólico e de seu *status* perante os demais militares.

**O Guardiã 03** observa que são funções desempenhadas quase exclusivamente por mulheres. Sobre a função de P5 e Cerimonial seriam atividades típicas de mulheres e os homens não iriam desempenhá-las bem. Isso reforça os estudos de Helena Carreiras (2002) ao dizer que no imaginário dos militares, há algumas atividades que não estão relacionadas aos homens, devendo ser executadas por mulheres e o fato de um homem ser designado para realizá-la seria uma forma de desprestígio e menosprezo.

P5 é que... a pessoa tem mais... tato, né? Mas, como função, eu mesmo, eu me sentiria... me sinto menosprezado se exercesse a função. Por que? Eu imagino... na profissão que eu exerço, eu tenho que ter uma função mais... voltada pro público externo. Essa aqui, ela é voltada pro público interno e que não utiliza... de técnicas nossas. Enfim, né? É...

Só que, nós aprendemos isso nos cursos. Porque todo curso, qualquer curso de formação ou... curso de pós-graduação, que fizemos de... de aperfeiçoamento... a cerimonialista é sempre mulher. Então isso já é da estrutura militar (GUARDIÃ 03).

Para o entrevistado existe uma cultura na PMMG que tende a perpetuar práticas que segregam os Cadetes, pois acaba por destinar algumas funções prioritariamente para as mulheres, chegando ao ponto de alguns militares entenderem que desempenhar tais funções seriam depreciativas.

Para a **Guardiã 01**, em relação à existência de piadinha, ao comentário de menosprezo, preconceito incluindo tratamentos diferentes, colocação de mulheres em funções pré-definidas impostas a elas, o tratamento evidencia discriminação:

É. Aqui é assim, normalmente, são as policiais femininas que têm a função de P5, a função de carregar bandeja, é... cerimonial também, eu já fiz um monte... um monte.

Mas, realmente, aqui na PMMG, tem esse costume, né? Que a P5 é a policial feminina. É a policial feminina que tá no cerimonial levando a bandeja com água pra autoridade, que tá com a bandeja levando a medalha, levando a... mas só que eu não acho isso, assim... eu não consigo ver isso como uma forma de menosprezo. É uma atividade. Como qualquer outra. Não vejo porque que isso vai me deixar... fazer... pior que o policial masculino porque eu tô levando a bandeja, sabe? É uma coisa que não me incomoda. Não me incomoda de forma alguma (GUARDIÃ 01).

Apesar de considerar que essas funções são exercidas pelas mulheres, a Guardiã 1 não considera que se trata de menosprezo ou algo prejudicial. Para ela, as funções descritas anteriormente de fato são exercidas quase que exclusivamente por mulheres, elas acabam assumindo todas estas atividades, o que ela não considera negativo.

Na oitava questão foi perguntado como se comportam os colegas de turma durante a realização de simulação em aulas práticas das disciplinas estudadas, avaliando se nesse comportamento são observados tratamentos diferenciados entre os sexos.

Para o **Guardião 04** existe respeito entre os sexos, que se reflete nos toques corporais durante a realização de algumas técnicas de Defesa Pessoal, quando os cadetes evitam tocar as partes íntimas dos colegas e mesmo colocar a mão em regiões inapropriadas.

Olha... eu nunca percebi nada, assim, demais. É só questão de respeito, né, ter mais cuidado. Porque a aula de defesa pessoal tem muito... tem toque: você tem que segurar, você tem que projetar a pessoa, então assim, tem mais a questão de respeito entre homens e mulheres, mas diferença "ah, porque é mulher não vou fazer contorção, não vou fazer projeção." Isso... eu acho que isso não existe (GUARDIÃO 04).

A **Guardiã 02**, por sua vez, registrou a seguinte observação em relação ao comportamento de seus colegas:

Olha, nessas aulas práticas... considerando os meus colegas, pela minha experiência, eu posso dizer que eu nunca vislumbrei nenhum tratamento diferenciado. Nenhuma piadinha, nenhuma brincadeira. Eu nunca fui alvo de nada nesse sentido, e também não tenho conhecimento de nenhuma colega minha que tenha sido alvo de brincadeira, de conversa, né, de conversinha e tal. Mas eu acredito que, na particularidade do ambiente privado deles, onde eles estão todos juntos, possivelmente eles conversavam a respeito, né, de roupa, vestimenta e tal (GUARDIÃ 2).

Quanto ao comportamento de homens realizando as atividades práticas com mulheres, a entrevistada cita que havia sim algumas particularidades.

Quando eu fazia as aulas com os homens, eles tinham medo de me machucar ou até de me encostar. Eu percebia que ele tinha... não sei se é muito respeito e tal, mas ele não sentiu muito à vontades treinando comigo (GUARDIÃ 02).

As observações feitas durante as aulas de Defesa Pessoal, mostraram que na PMMG quando uma mulher realizava a atividade com um homem, permitiu identificar esta preocupação em não machucá-las e ainda, de evitar tocar no corpo delas, em sinal de respeito e zelo com a figura da mulher. Este comportamento caracteriza o chamada sentimento protetor, em que o

homem age como se houvesse uma “obrigação” de proteger a mulher, por considerá-la mais frágil (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2000) e (MARLENE BRÁZ, 2005).

Para o **Guardião 03** há sim uma expectativa diferente em relação aos homens e às mulheres, por parte dos demais colegas de turma.

Em relação à expectativa, a gente esperava que o homem conseguisse dar mais respostas nas funções exercidas... melhores respostas que as mulheres. Exemplo é a parte de logística (P4) ... nesta função predominam os homens. Também no transporte de diversos armamentos, tinha que ir lá em cima buscar várias armas, o peso... aí... por questões, até de agilidade, às vezes, o homem ir lá buscar, ele traria mais coisa com menor tempo. Então tem a expectativa, ou seja, o homem ia fazer mais coisas gastando menos recursos. Já a mulher .... aí a mulher já não conseguiria... (GUARDIÃO 03).

Esta afirmação confirma o que foi estudado por Helena Carreiras (2002), segundo a qual espera-se que os homens apresentem melhor desempenho das funções que demandam força física, para que consigam cumprir determinadas tarefas com um tempo menor, gastando menos recursos humanos e logísticos (HELENA CARREIRAS, 2002).

A **Guardiã 01** também afirmou que os homens têm um comportamento de proteção em relação às mulheres, agindo de forma mais comedida e não empregando a mesma força que empregariam se estivessem fazendo o exercício com outro homem.

É, os... os... eles com eles mesmos, os homens, já não tem aquele tanto cuidado, é mais bruto, né? Quando é com a gente, já tem um cuidado maior, porque sabe que a gente não vai ter, ali, a mesma força na hora de fazer uma imobilização, né?

Então eles têm um cuidado pra evitar de machucar a gente, né?

Os colegas têm esse cuidado para não machucar as mulheres (GUARDIÃ 01).

De forma semelhante ocorria na disciplina de Operação de Choque, pois os colegas sabiam que as mulheres não tinham a mesma força que eles.

A questão é mais essa mesmo, que eles sabem que a gente não tem a mesma força... segurar o escudo é mais difícil, né? Eles sabem que a gente não tem a mesma força de ficar ali sustentando o escudo. Então eles também compreendem, né? Ali na aula, às vezes, a gente tem que dar uma parada, descansar um pouco o braço, senão não aguenta. E os colegas têm essa compreensão (GUARDIÃ 01).

As respostas apresentadas são corroboradas com trabalhos da Organização Mundial de Saúde (2000) e Marlene Bráz (2005) que tratam sobre o sentimento de proteção do homem em relação à mulher.

O Guardiã 04 respondeu que as diferenças de expectativas são essencialmente de ordem fisiológica, invocando para suas respostas as questões afetas às diferenças biológicas entre os sexos, em razão do homem alcançar resultados mais satisfatórios do que as mulheres em provas físicas. Esta interpretação já foi tratada por Manoel Tubino (1984), segundo o qual a individualidade biológica é uma realidade a ser considerada.

Nesse caso, a expectativa é diferente, mas é pela questão fisiológica. O homem, você espera que ele corra melhor e mais rápido que a mulher. O homem, ele tem mais força, tem mais resistência, então se é uma prova... aqui não tá escrito aqui, mas a... a educação física, nós fazemos provas rotineiras aí, então a gente já tem sempre assim, esperando “olha, aquele Cadete, ele vai correr em tanto tempo. Aquela menina, ela vai correr em tanto tempo.” Mas cada um na sua peculiaridade, a gente sabe que tá dando o melhor. Naturalmente, vai ter essa diferença (GUARDIÃO 04).

Este argumento foi encontrado também nas outras análises apresentadas neste trabalho. Paola Lopes (2011), contudo, observa que nem tudo na atividade policial vai requerer emprego de força física, o que torna frágil o argumento de que a força física do policial é algo que sempre vai sobressair às demais competências que o policial deve ter

Para a **Guardiã 01**, as expectativas que os colegas de turma e os professores têm em relação aos Cadetes mulheres e homens, seguem praticamente na mesma linha, uma vez que se espera do homem um desempenho potencializado pela força física e da mulher se faz menor exigência. Eles acabam compreendendo que o desempenho da mulher não será o mesmo que o do homem por considerar a diferença de força e compleição física.

Os professores agem da mesma forma que os colegas. Mesma forma. Eles... eles não vão esperar que o meu desempenho de força seja igual o do colega que é homem. Eles não esperam igualdade, assim. Esperam de cada um dentro da sua limitação (GUARDIÃ 01).

Analisando os depoimentos, infere-se que a expectativa em relação às mulheres é diferente daquela que se tem em relação aos homens. A Guardiã 01 realça que é até compreensível que o desempenho das mulheres seja aquém do desempenho de um homem, já que as pessoas já “compreendem” que as mulheres são de fato menos fortes do que os homens. Tal argumento é

confirmado pelos estudos de MONICA CAPELLE, (2006); MÁRCIA CALAZANS, (2004); BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUSUMECI,(2005); (SÍLVIA LISTGARTEN, 2002); (HELENA CARREIRAS, 2002); (MARIA ROCHA, 2018).

Na **nona questão** foi perguntado ao Cadete se ele acredita que existem expectativas organizacionais diferentes para o exercício de atividades práticas ou que requeiram o emprego de força física.

O Guardiã 04 afirmou que, no seu entendimento, o que se busca formar no CFO é o oficial da Polícia Militar, independente de ser este oficial homem ou mulher. Essa afirmação do Guardiã 04, alinha-se com o que foi levantado na pesquisa documental e na pesquisa de campo deste trabalho, pois, verificou-se que a PMMG, por meio de seus regulamentos e planejamentos, além das diretrizes internas, propõe uma formação igualitária entre homens e mulheres, não estabelecendo distinções para os sexos.

Porque, porque a... no Curso de Formação de Oficiais, é... você não busca o tenente homem, o comandante homem, a comandante mulher, a... enfim, você busca um oficial, formar um oficial capaz de gerenciar uma tropa, um pelotão, uma companhia. E, pra isso, não, necessariamente, você tem que ser homem ou mulher. Você tem que ter conhecimento do que você tá fazendo e ter condição de comandar aquelas pessoas que estão sob sua autoridade. E pra isso não... não vejo que se espera diferença de um ou outro. Espera-se que cada um busque se aperfeiçoar naquilo... naquilo que está sendo ensinado e no que tem mais... aquilo que se interessa mais, mas... acho que é isso mesmo, não tem diferença, não. A expectativa é formar um oficial, um oficial (GUARDIÃO 04).

Também analisando a expectativa organizacional que se tem com a mulher e com o homem, nas atividades práticas, a Guardiã 02 entende que a organização prega uma cobrança igualitária, não fazendo distinções de homens e mulheres.

A exigência é a mesma, né?! No caso, pra essas atividades, exige-se um condicionamento físico, exige-se uma técnica com operação do armamento, com a utilização do armamento, é... com a utilização dos materiais de choque, que são bombas, gás lacrimogêneo... enfim, pra essas atividades exige-se a mesma coisas (GUARDIÃ 02).

Porém, ela reconhece que em razão do peso de alguns equipamentos policiais, o escudo da tropa de Choque, por exemplo, estas atividades são realizadas por homens, com menor dificuldade do que se fosse uma mulher a desempenhá-las.



Algumas coisas, eles já passam direto pra homens porque eles sabem que a mulher não vai conseguir aguentar. Por exemplo, no mundo real, né, operações de choque, sabe-se que os militares que estão em tropas de choque têm que ter um condicionamento físico, uma força pra segurar o escudo mais tempo, e ele é bem pesado mesmo (GUARDIÃ 02).

A **Guardiã 01** ao ser questionada sobre a existência de expectativas organizacionais diferentes para os sexos, realçou que muitas coisas são exigidas e praticadas da mesma forma para homens e mulheres, porém, algumas atividades específicas como as “atividades operacionais de rua”, são consideradas mais adequadas aos homens.

Lá no acampamento a exigência foi a mesma. Tudo que cobraram dos homens foi cobrado das mulheres também, não havia distinção.

A gente fez tudo... todo mundo junto. A mesma mochila que o colega carregava, eu carreguei, mesmo fuzil que o colega carregou, eu carreguei... todo mundo foi... a mesma coisa. Agora aqui, em funções operacionais, já... eu já noto uma diferença (GUARDIÃ 01).

Sobre as exigências em relação às atividades práticas, como as aulas por exemplo, a **Guardiã 01** registrou expectativas diferentes:

Em relação à disciplina de Choque espera-se que... cada um faça... o homem e a mulher, né?! Que a mulher faça dentro do seu limite, e o homem também dentro do seu limite. E o limite nosso é diferente. Então tem esse tratamento diferenciado dessa razão. Assim... espera-se da policial feminina, a questão de uso da força, né, o que se espera dela é diferente do que se espera do homem. Isso aí tem essa diferença sim (GUARDIÃ 01).

Mais uma vez a condição física é fator determinante para que se trate mulheres e homens de forma diferente, criando expectativas diferentes para ambos. Mas em relação ao homem a organização espera que ele seja forte, pelo menos mais forte que a mulher. Estudos como os de Monica Capelle (2006); Márcia Calazans (2004); Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), reforçam o que foi apontado pela **Guardiã 01**.

O **Guardião 04** considera que isto não é percebido por ele dentro da PMMG e frisa apenas que a PMMG exige e espera que os seus policiais sejam interessados, proativos e estejam realmente preocupados em desempenharem bem a missão que lhes for confiada.

Geral. Não... não de masculinidade, mas espera-se que o Cadete, tanto homem, quanto mulher, ele tenha um perfil. Que é aquele... aquela pessoa que está... que está sempre atenta, que está que é proativa, que está interessado na atividade, que busca melhorar constantemente, que... olha, acho que isso, né, é um... acho que é isso

mesmo: o cadete, ele tem que ser... ele tem que estar pronto pro serviço, e ele não pode... acho que é... assim, me falta ter as palavras agora, mas...

Não se cobra que o Cadete seja forte.... Não forte assim ... mas... isso é um atributo físico, né! .. Não vejo isso como padrão ou como... tendo que ser algo que tenha que ser atingido. Ele tem que ter uma capacidade física razoável, ele tem que conseguir desempenhar uma atividade física, mas ele não tem que ser nenhum atleta, de alto nível, de alto rendimento. Então, esse padrão não... acho que não existe, eu pelo menos não identifico esse padrão (GUARDIÃO 04).

Na visão do Guardiã 04, a Organização exige um policial que possua boa higiene física, bom preparo físico e habilidade técnica apurada. Não se cobra do policial apresentar índices semelhantes ao de atletas de alto rendimento, mas que é importante o policial estar bem condicionado para cumprir bem sua missão. De acordo com seu ponto de vista, o CFO tem uma grande capacidade de qualificar e preparar o Cadete, principalmente nas atividades de liderança e comando de equipe, quando os discentes são expostos e designados para ministrarem treinamento, havendo a necessidade de falarem em público e tomarem decisões para a equipe. Paola Lopes (2011) afirma que a qualificação técnica do policial é fundamental para o bom exercício de suas atividades.

Questionada se no CFO há eleição de um perfil de masculinidade hegemônico, a Guardiã 01 respondeu que não identifica isso no curso. Acrescentou que o que é cobrado de todos os Cadetes é a vontade de fazer e cumprir a atividade, da melhor forma possível, além do que, cada pessoa possui uma habilidade, que pode ser física, na área de informática ou outra qualquer, realçando que na sua visão não existe um ideal de masculinidade, mas existem padrões mínimos de dedicação e boa vontade que serão cobrados durante o curso” (GUARDIÃ 01 - ENTREVISTA).

A **décima questão** se referiu à competição que ocorre dentro do CFO entre Cadetes homens e mulheres durante curso.

O **Guardião 04** observou que existe a competição de notas, mas afirmou que de modo geral não percebe nenhum tipo de competição motivada pelo sexo dos Cadetes.

Não, não. A competição que existe é em relação à nota, mas é em geral, é... a classificação... porque no fim, no fim do curso, a nota vai definir a antiguidade, a classificação... de acordo com essa classificação, você pode escolher primeiro o local pra onde você vai. E nisso aí, de alguma forma, você pode ser prejudicado se a nota for menor. Mas aí é geral: tanto homem, quanto mulher (GUARDIÃO 04).

Este depoimento, entretanto, não se confirma integralmente, pois o que se observou nas aulas práticas de Defesa Pessoal, foi os Cadetes homens buscarem apresentar um desempenho superior ao das mulheres.

A **Guardiã 02** respondeu que quando os homens percebiam que uma mulher tinha um desempenho melhor que o deles, faziam de tudo para superá-las.

Esse é um fato que aconteceu. É... em relação à competitividade, é... a gente sentia... que... tem umas mulheres que são mais diferenciadas que as outras. A gente sentia que, às vezes, quando elas se destacavam, tinha um... tinha um... como é que eu posso dizer... um pouco de ciúmes, né? E se esforçava para melhorar o seu desempenho (GUARDIÃ 02).

Sobre a competição na rotina acadêmica a Guardiã 02 disse que ocorre sim, afirmou, ainda que ocorre às vezes, dizendo:

Eu acredito que tenha uma competição, tirando a parte de notas, né, é... de algumas mulheres pra tentar mostrar que elas eram capazes de estar ali. Mas esses são casos particulares, né, que tem a ver até com a personalidade das pessoas em questão (GUARDIÃ 02).

Essa busca dos homens de sempre apresentarem resultados melhores do que o das mulheres representa uma postura de discriminação, pois acreditam que o desempenho do homem deve ser sempre melhor que o da mulher, como se elas não fossem competentes ou capazes de superá-los. Para Raewyn Connel (1995) é da natureza do homem apresentar este espírito competitivo. De acordo com Adla Teixeira (2010; 2015) essas competições estão presentes nas organizações e podem se apresentar de várias formas, desde mínimas piadas, comentários pejorativos até práticas discriminatórias.

Na visão da **Guardiã 01** existem alguns Cadetes que são bem competitivos sim, mas que isso é algo pontual e isolado, não representa uma competição fomentada pelo sexo não.

É, a... aqui têm os competitivos, né? Que vai fazer uma corrida, aí quer ganhar a corrida... sempre tem o grupo. A natação... os meninos fazem lá, disputa de natação. Mas é mais de... como é que fala... brincadeira mesmo. Mas não é nada... Eu... eu não participo, que eu não sou nada... zero competitiva. Zero. É... mas eu... nada assim... só mesmo questão esportiva mesmo, questão...(GUARDIÃ 01).

Na percepção dessa entrevistada, a competição está presente com maior intensidade entre alguns homens, parecendo não haver nenhuma mulher com este tipo de preocupação. Verifica-se a existência real de disputas, havendo o chamado “jogo de interesses”, baseado nas rela-

ções estabelecidas entre as pessoas da organização. Conforme Adla Teixeira (1998, 2010) e Louise Morley (2006), as relações estabelecidas entre os sujeitos nas organizações são orientadas por relações de poder e lutas para a maximização de valores e interesses.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por muito tempo, as mulheres ficaram sujeitas às imposições sociais, sob uma perspectiva patriarcal, em que aos homens eram destinados os ambientes públicos e às mulheres o ambiente doméstico. Este tipo de cultura forçou as mulheres a permanecerem em condições de subjugação em relação aos homens, dedicando-se aos trabalhos do lar e à criação dos filhos, atividades que acabaram por constituir uma barreira à sua inserção no mercado de trabalho. Quando por força das circunstâncias sociais e econômicas as mulheres tiveram a oportunidade de desenvolverem trabalhos além dos domésticos, a remuneração que lhes era destinada era geralmente inferior àquela que se destinava aos homens que desempenhavam as mesmas funções.

A conquista do espaço no mercado de trabalho é recente para as mulheres e decorre principalmente da dificuldade de o homem, sozinho, assegurar a manutenção da família. Mesmo assumindo posições antes reservadas aos homens, as mulheres ainda não são tratadas de forma isonômica em vários ambientes da sociedade. A proposta deste estudo se reveste de relevância ao tratar, por meio de uma tese doutoral, um assunto que envolve questões relacionadas ao trabalho da mulher, para a sociedade de modo geral e para a própria Polícia Militar, organização que nas duas últimas décadas admitiu a profissionalização de mulheres no seu quadro de serviços. Propor uma discussão sobre questões de gênero em um ambiente policial militar é uma iniciativa inovadora, que pode oferecer relevante contribuição tanto para o mundo do trabalho quanto para o mundo acadêmico. Uma reflexão sobre o universo das organizações militares, fundamentando este trabalho sob a perspectiva científica, com toda sua exigência, justifica a denominação de "tese" para o resultado do trabalho. A este quadro organizacional da Polícia Militar se acresce o fato de que a pesquisa e sua fundamentação foi desenvolvidas numa Faculdade de Educação.

Por se tratar de uma pesquisa de Doutorado em uma Faculdade de Educação, e em razão do pesquisador fazer parte do grupo de pesquisa denominado Gênero, Sexo e Sexualidade (GSS), a pesquisa explorou um dos temas de abordagem do programa, ao tratar a profissionalização de homens e mulheres no ambiente educacional da PMMG, sob a perspectiva de gênero, compreendendo como a condição de ser mulher influencia nas práticas adotadas no CFO.

Combinando, pois, a formação de policiais na Escola de Formação de Oficiais da PMMG e a pesquisa sobre gênero que se aprofunda no referido grupo de pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, este trabalho pretende contribuir para uma abordagem científica do campo da formação policial, analisando as práticas educacionais que se processam nesse meio educacional, identificando a maneira pela qual são influenciadas pelas questões de gênero, e permitindo a identificação de relações de poder que ali são estabelecidas, as quais irão refletir no exercício profissional de novos policiais e na influência que eles exercem sobre as comunidades onde atuam.

A condição do pesquisador, que é professor no Curso de Formação de Oficiais, que constituiu o espaço da pesquisa, permitiu conhecer peculiaridades da dinâmica educacional policial militar, levantando questões que foram discutidas nesta pesquisa, como a atribuição de papéis a homens e mulheres em razão do seu sexo, a diferenciação de tratamento aos discentes por parte dos professores e sobretudo a percepção dos alunos em processo de formação no curso. A experiência do pesquisador permitiu vivenciar realidades organizacionais que necessitam de mudança e assim, com esta pesquisa, pretende-se que a alta administração da PMMG, os docentes e os discentes do CFO, possam se conscientizar-se da necessidade de mudanças, de forma a trazer melhorias para a organização.

Para a realização da pesquisa foi utilizada uma metodologia mista, conjugando instrumentos de coleta de dados quantitativos e qualitativos, permitindo assim a triangulação dos dados obtidos. Foram utilizados como instrumentos de coleta de dados: uma análise dos documentos que estabelecem os princípios que determinam o funcionamento do curso, entrevistas semi-estruturadas realizadas com professores do CFO e Cadetes do último ano do CFO; questionários aplicados aos Cadetes do último ano do CFO; observação das aulas práticas das disciplinas de Defesa Pessoal Policial, Operações de Choque e Técnica Policial Militar. uma vez coletados os dados, a interpretação dos mesmos foi feita com base na identificação e comentário dos itens referentes a questões de gênero contidos nos documentos orientadores do curso (Compêndios e Ordem de Serviço), no levantamento numérico das respostas ao questionário aplicado aos Cadetes, na análise de conteúdo das entrevistas com docentes e Cadetes do CFO e na análise das observações das aulas ministradas no curso.

Além de identificar as partes dos Compêndios que se referiam às atividades a serem realizadas pelos cadetes, a pesquisa se deteve na obtenção das ordens de serviços de vários anos, as

quais permitiram a identificação de crenças e posturas relativas às mulheres que realizam o curso. Buscou-se demonstrar que as atividades mencionadas nos documentos são componentes de uma matriz curricular à qual os Cadetes estão submetidos, havendo diversas atribuições de funções aos discentes. Seguindo na busca documental, foram analisados relatórios, ordem de serviço e compêndios, com o propósito de identificar como as mulheres eram valorizadas ou discriminadas naquele ambiente de educação profissional da PMMG. Esta parte da análise documental, somada à experiência vivenciada pelo pesquisador enquanto oficial da PMMG e professor da Escola de Formação de Oficiais inspiraram a elaboração dos roteiros de entrevistas e os questionários.

Esta pesquisa teve como **objetivo geral** “analisar o processo de formação de mulheres e homens, que são Cadetes do CFO, no tocante à **divisão de funções acadêmicas**, à **condução de treinamentos** e às **expectativas destes após a conclusão do CFO** sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais. Assim, a pesquisa atingiu o seu propósito ao cumprir o objetivo geral desta pesquisa, uma vez que **identificou e analisou como ocorrem as divisões de funções dos Cadetes** das rotinas acadêmicas dentro do CFO e durante os acampamentos militares, sendo possível compreender como ocorre o processo de formação policial militar dentro do curso que forma os futuros Comandantes da PMMG.

A pesquisa conseguiu ainda analisar e **compreender como são realizados os treinamentos no CFO**, podendo verificar que nas disciplinas observadas, há de fato tratamentos diferenciados entre homens e mulheres, ficando claro que o tratamento dado às mulheres, quase sempre motivado pelo aspecto físico, tem o propósito de protegê-las, mostrando subliminarmente que se acredita que elas não seriam fortes o suficiente para cumprir algumas funções que demandassem grande exigência de força física. Funções que exigem menor esforço físico e definem menor *status* foram identificadas durante os treinamentos no CFO, motivando piadinhas, grajejos e tratamento segregador em relação às mulheres, comportamento praticado por discentes do CFO. Por parte dos professores percebeu-se que durante a condução das aulas práticas, em algumas oportunidades, foi percebido o comportamento protetor, visando evitar que as mulheres ficassem expostas à condições que comprometessem sua integridade física ou que demandassem grande esforço físico.

Um resultado importante da pesquisa consistiu em **compreender as expectativas dos Cadetes após a conclusão do CFO**, com os olhares voltados à isonomia entre homens e mulheres,

conhecendo os anseios dos Cadetes em relação ao futuro profissional na PMMG. A pesquisa mostrou que a grande maioria dos Cadetes espera ocupar cargos de chefia operacional, com destaque às funções de Comando de Batalhão, Companhia e Região, ficando as funções administrativas e burocráticas como as menos desejadas.

Para que fosse possível alcançar o objetivo geral da pesquisa, foram definidos cinco objetivos específicos e que foram cumpridos nesta pesquisa, resultando no alcance do objetivo geral da pesquisa. O **primeiro objetivo** específico foi o de identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens. Como já mencionado, verificou-se na pesquisa que de fato o fator “sexo” influencia bastante na divisão das funções no CFO, sendo atribuído ao gênero 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, reforçando o que foi tratado na literatura, de que o gênero influencia bastante nas oportunidades profissionais dos policiais.

O **segundo objetivo específico** teve como propósito identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos dos Cadetes, o que foi confirmado na visão de vários discentes, que reconhecem que de fato existem tratamentos no CFO que podem ser compreendidos como práticas de discriminação em razão do gênero, por atribuir as funções de maior relevância (*status*) e risco à figura masculina, destinando as funções precarizadas e de menor exigência de esforço físico e risco à vida para as mulheres.

O **terceiro objetivo específico** buscou identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso, pelo verificado nas respostas dos participantes e nas análises dos dados documentais, percebe-se um anseio organizacional pela figura do “homem combativo”, apto ao enfrentamento, viril, ágil, forte e protetor, porém, não se trata de imposição da PMMG, mas ações praticadas e perpetuadas por policiais, sejam estes discente ou docente.

Os dados da pesquisa reforçam que na PMMG de fato existe a “eleição” de um perfil “combativo militar” para o policial, estando os homens mais aptos aos serviços operacionais. Ficou marcada a percepção de forma geral dos Cadetes, que reconheceram e identificaram que a



Polícia Militar, anseia que seus policiais tenham boa compleição física, boa higiene física, capacidade técnica para atuação, disposição para o enfrentamento e postura combativa de enfrentamento ao perigo.

Ao mesmo tempo em que se anseia este perfil masculino para funções que exigem o emprego de força e risco à integridade física, há também a expectativa do perfil feminino para as funções de cuidado e assistencialismo, havendo preferência por mulheres para trabalharem em solenidades e cerimônias militares, como se a presença da mulher fosse uma espécie de “adorno” para o ambiente.

O **quarto objetivo específico** era identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão. Os relatos evidenciaram que influenciados pela relação gênero, os cadetes, ao falarem da visão que têm das funções que ocuparão no futuro evidenciam a separação que estabelecem entre cargos que poderão vir a ser ocupados por homens e por mulheres. Surgiram, inclusive, algumas críticas relativas ao processo de distribuição de funções em razão do sexo sem que se leve em conta os critérios de qualificação profissional. A pesquisa mostrou, ainda, que na percepção dos Cadetes, a diferenciação e adaptação para algumas atividades (principalmente aquelas que requerem o uso da força física) são necessárias e coerentes, embora não considerem que isso constitua motivo para retirar as mulheres das funções que gozam de “prestígio militar”.

A análise feita mostra que as mulheres sofrem com algumas barreiras que dificultam seu acesso a alguns cargos e até mesmo para ascensão aos últimos cargos da organização, o que pode ser confirmado com a existência de apenas uma Coronel de carreira na PMMG no ano de 2020, ficando evidente que o percentual de mulheres Coronéis não segue a mesma proporção do número de vagas destinadas às mulheres na corporação, que hoje (2020) está em 10% do efetivo total.

Reforçando a desigualdade entre homens e mulheres, a pesquisa mostrou que embora mulheres desempenhem as mais variadas funções na rotina acadêmica e do acampamento militar, elas raramente estão presentes nas funções de Chefia de Estandes, ficando fora em muitas situações, pois há uma tendência organizacional de atribuir as instruções militares aos homens, deixando as mulheres nas funções de auxiliares.

O **quinto objetivo específico** era o de identificar e compreender como os formadores (professores/oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da corporação, identificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar, objetivo este que também foi plenamente cumprido. Na percepção dos docentes, para exercerem as funções de Comando, o fato de ser homem ou mulher não influencia na assunção das atividades, porém, se tratando de atividades de execução, ou seja, aquelas desempenhadas essencialmente por militares de patentes iniciais como Cabos e Soldados, a condição sexual interfere e contribui para que atividades que exijam maior emprego de força e que tenham maior risco à integridade física, sejam destinadas prioritariamente a homens.

Na visão dos docentes, a condição dos profissionais mulheres e homens vai definir algumas funções que assumirão no futuro, em razão de uma cultura praticada e existente na PMMG, podendo gerar barreiras para as mulheres, como já foi tratado nesta pesquisa, culminando no chamado “teto de vidro”. Foi pontuado ainda pelos docentes que no ambiente escolar da EFO, a condição sexual (ser mulher ou homem) não influencia no aprendizado dos Cadetes, tendo mulheres com notas superiores a de alguns homens, porém, quando se fala em exercer as atividades de combate e enfrentamento, por exemplo, os professores afirmam que as mulheres possuem desempenho inferior ao da maioria dos homens, atribuindo esta diferença de desempenho ao fator biológico da força.

Resultados bem próximos dos que foram alcançados nesta pesquisa foram obtidos por estudos que também confirmam a interpretação que foi feita, como o trabalho de Paola Lopes (2011) que concluiu que a Polícia Militar elege um perfil profissional que privilegia a missão policial e a própria organização tende a valorizar mais aqueles militares que desempenham funções operacionais de enfrentamento à criminalidade (serviço policial em viaturas ou à pé).

As colocações da autora convergem com o que foi verificado na pesquisa, em que na PMMG, também foi percebida a eleição de um perfil policial como mais adequado e mais apto, estando o homem (masculinidade) sempre como protagonista no meio policial militar.

No mesmo sentido, estudos como o de Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) corroboram o que foi identificado nesta pesquisa de que as mulheres estão associadas a funções de cuidado, figurando como aptas a desempenharem atividades de relações públicas, cerimoniais, recepção de autoridades e todos os tipos de atividades em que se deseja polidez, boa flu-

ência verbal, docilidade, sensibilidade e outros atributos femininos, os quais, na perspectiva das autoras, estão associados à figura feminina.

Os trabalhos de Marlene Melo e Mônica Cappelle (2010) corroboram o que foi apresentado nesta pesquisa, relativo ao fato das mulheres sofrerem com dificuldades para ocuparem cargos de maior relevância e para que ascendam aos mais altos cargos da organização, sob uma perspectiva de que mulheres não estariam nas mesmas condições dos homens para assumirem tais funções. Nesta pesquisa foi identificado que na percepção dos professores a PMMG não apresenta ações claras para beneficiar homens em detrimento das mulheres, porém, os professores indicam que para funções operacionais e concebidas na realidade policial como de maior “prestígio” estas recaem em sua maioria em homens.

Estudos como o de Regina Madalozzo (2013) corrobora a pesquisa apresentada ao considerar que as mulheres não chegam aos altos cargos na mesma proporção que os homens dentro das empresas. Isso se confirma nesta pesquisa ao verificar que existem 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, nunca uma mulher exerceu alguma destas funções.

A presente pesquisa apresenta, como foi demonstrado, resultados que têm similaridade com estudos realizados em outros lugares e em outras épocas. Um aspecto importante verificado por este pesquisador e que muitas vezes não chega a ser colocado na pesquisa, por tratar-se de algo bastante sutil aos olhos de pesquisadores que não convivem com a realidade do CFO é o intenso jogo de poder existente nas relações ali estabelecidas, o que aqui foi tratado como micropolíticas das relações. A concorrência por notas altas, funções de destaque, locais para trabalhar após a formatura no CFO, alta cobrança na elaboração do trabalho de conclusão de curso do CFO (a monografia) são condições que levam os Cadetes a altos índices de estresse e cansaço físico e mental, que pôde ser percebido ao longo dos anos da carreira profissional do autor desta pesquisa, que também cursou o CFO e teve a oportunidade de trabalhar na Coordenação do curso, sendo ainda professor da Escola de Formação de Oficiais.

Em razão de este pesquisador ter uma ascendência funcional hierárquica sobre os Cadetes e por pertencer ao corpo docente da EFO, para que fossem realizadas as entrevistas com os Ca-

detes, optou-se por uma pesquisadora assistente, que ficou encarregada de cumprir esta etapa após inteirar-se do roteiro de entrevista e dirimir suas dúvidas. O objetivo de utilizar-se de uma pesquisadora civil como assistente é justamente para evitar que a condição funcional e hierárquica do pesquisador (Oficial da PM e professor dos Cadetes) pudesse influenciar negativamente nas respostas dadas pelos participantes.

Já finalizando estas considerações, há de se recordar que foi a partir do dia 20 de maio de 1981, após a vigência do Decreto 21.336, que teve por objetivo criar a Companhia de Polícia Feminina (Cia PFem) na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) (MINAS GERAIS, 1981), as mulheres passaram a compor as fileiras dessa Organização. Foi uma revolução ocorrida na PMMG, pois as mudanças provocadas se deram desde a parte estrutural para poder receber mulheres em alojamentos femininos e banheiros adequados às necessidades das mulheres, passando por criação de regulamentos voltados a apresentação pessoal das mulheres e culminando em adequação curricular, exigindo dos professores que reformulassem suas aulas, considerando a presença de mulheres nas salas de aulas.

Perpassando a fala de docentes e discentes, além da observação do cotidiano do curso, pode-se identificar um sentimento de que as mulheres não foram destinadas às funções que por podem ser melhor desempenhadas por homens. Este sentimento decorre da sedimentação de uma cultura que relewa um “ideal” de masculinidade, segundo o qual o homem é um ser humano capaz de executar melhor atividades de comando, enquanto as mulheres se adaptam melhor as atividades administrativas. Embora várias mudanças tenham ocorrido ao longo do últimos anos, ficou evidente que ainda há tabus a serem derrubados na PMMG para que mulheres e homens possam ter os mesmos direitos e garantias de forma efetiva.

Esta pesquisa, assim como outros estudos apresenta algumas limitações motivadas por questões peculiares do ambiente militar. Devido à forte presença da hierarquia e disciplina, princípios básicos das organizações militares, há resistência por parte dos Cadetes em repassar informações, temendo algum tipo de represália, punição ou mesmo por criar polêmicas no interior do quartel ou com reflexos até externos. Por isso, o acesso às informações é tão “negociado”, sendo necessário estabelecer uma relação de confiança entre entrevistado e pesquisador, para a obtenção fidedigna de informações que vão representar a realidade estudada.

Como já mencionado, devido ao fato deste pesquisador ser Capitão da Polícia Militar e ainda trabalhar na Escola de Formação de Oficiais o acesso às informações foram facilitados, porém, ainda houve algumas dúvidas e receios, por parte dos Cadetes, em repassar as informações reais, mas há de se considerar, que após o estabelecimento de uma relação de confiança, todos os Cadetes convidados foram voluntários à participação da pesquisa, mesmo sendo oportunizada a não participação.

Outra limitação desta pesquisa é quanto a sua generalização uma vez que foi realizada em uma Escola de Formação de Oficiais da PMMG, o que não permite estender sua compreensão a toda e qualquer escola de formação militar. Há elementos que possam estar presentes em outras escolas também, mas é necessário considerar todas as particularidades como o tempo da pesquisa (ano de realização), qual organização se pretende pesquisar, em qual estado do país e qual o tipo de curso se pretende estudar, de forma geral, esta pesquisa apresenta inúmeros dados, mas deve-se expandir estas realidades encontradas nesta pesquisa de forma bastante atenta, coerente e responsável.

Desta forma, sugere-se que novos estudos possam ser realizados em outros cursos e outras escolas policiais militares em todo o Brasil, utilizando as mais variadas abordagens e sobre outros vieses, que possam permitir estudar em profundidade a formação policial militar em outras localidades da federação e até em Minas Gerais, sob um novo enfoque, diferente do que foi aqui utilizado, que foi a perspectiva de gênero, como forma de enriquecer ainda mais este campo de discussão e do conhecimento.

Nesta pesquisa foi verificada a presença de interseccionalidades, que nada mais é do que o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação, sugere-se que outras pesquisas possam ser desenvolvidas com o propósito de abordar estes elementos de opressão, como as questões étnicas, raciais, de orientação sexual e religiosas, no ambiente policial militar, que não foram abordados em profundidade nesta pesquisa, por não ser o foco deste estudo, porém, por ser pertinente e oportuno, pode ser um bom tema para desenvolvimento de novos estudos.

A título de conclusão pode-se afirmar que o problema de pesquisa: **“Como ocorre o processo de profissionalização de mulheres e homens nesta organização de ensino, tendo como foco questões de gênero na formação destes, em relação a seus papéis profissionais e de**

**gênero, expectativas e realização de treinamentos?”**, foi devidamente respondido mediante análise dos dados coletados pelos instrumentos de pesquisa utilizados neste trabalho,

## REFERÊNCIAS

- ACKER, Joan. (1991). **Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations**. In: LOBER, Judith; FARREL, Susan. *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.
- ACKER, Sandra. (1995). **Género y educación**. Madrid: Ariel
- ALMEIDA, Vitor. Hugo. de A. **Mulheres nas forças armadas brasileiras: situação atual e perspectivas futuras**. Consultoria legislativa. Câmara dos deputados. Mai/2015. Disponível em <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/22600>. Acesso em 10Abr18.
- ALVES, D. B. **Trabalho, educação e conhecimento na enfermagem: uma contribuição aos estudos sobre a força de trabalho feminina**. Salvador: Dankat, 1997.
- ALVESSON, M.; BILLING, I. **Understanding gender in organizations**. London: Sage, 1997.
- ALVES, Livia Neide de Azevedo. **A polícia feminina na Polícia Militar de Minas Gerais: Percurso histórico**. Monografia (Especialização). Academia de Polícia Militar, Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2011.
- ARAÚJO, Ângela.M.C. (2001-2002). **“Apresentação do dossiê gênero no trabalho”**. Cadernos Pagu, Campinas, Núcleo de Estudos de Gênero, UNICAMP, n. 17-18.
- ARAÚJO, Maria de Fátima. **Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate**. Revista Psicologia Clínica. Rio de Janeiro, vol. 17, N. 2, p. 41 - 52, 2005.
- ARAÚJO, Welberte Ferreira de; DURÃES, Sarah Jane Alves. **Mulheres Que Fazem “Trabalho De Homem”**: Divisão sexual do trabalho no Corpo de Bombeiros de Montes Claros/Mg. In: VIII CONGRESSO IBEROAMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO, 2010, Curitiba. VIII Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero, 2010. Disponível em: <[http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo\\_cd/E7\\_Mulheres\\_que\\_Fazem\\_Trabalho\\_de\\_Homem.pdf](http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo_cd/E7_Mulheres_que_Fazem_Trabalho_de_Homem.pdf)>. Acesso em: 17 mar. 2019.
- ATAL, JUAN PABLO, ÑOPO, HUGO e WINDER, NATALIA. **New Century, Old Disparities - Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America**, in <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=2208929>
- BALL, Stephen J. (1987). **The Micro-Politics os the School: TOwards a Theory Of School Organization** (1 edition). Routledge.
- BALL, Stephen J. **The micro-politics of the school: towards a theory of school organization**. London: Routledge, 1993.
- BALL, Stephen. J. **Policy sociology and critical social research: a personal review of recent education policy and policy research**. British Educational Research Journal, Manchester, v. 23, n. 3, p. 257-274. 1997.

BANDURA, A. **Psychological Modeling: conflicting theories**. Chicago: Aldine-Atherton Publ.Co., 1971.

BARDIN, L. (2006). **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977)

BARDIN, L.(2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BAUER, M., & GASKELL, G. (Eds.). (2008). **Qualitative researching with text, image, and sound**. London: Sage.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo—fatos e mitos**; tradução de Sérgio Milliet. 4 ed.São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.

BERGER, Peter. **Perspectivas Sociológicas**. Uma visão humanística. Petrópolis: Vozes, 1978.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1999.

BETIOL, Maria Irene. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24. 2000, Atibaia. Anais... Atibaia: Enanpad, 2000. 1 CD-ROM.

BIAGGIO, Angela M. Brasil,. **Psicologia do Desenvolvimento**. Petrópolis: Vozes, 1976.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2015, 122 p.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. 322 p.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1934.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRAZ, Marlene. **A construção da subjetividade masculina e seu impacto sobre a saúde do homem: reflexão bioética sobre justiça distributiva**. Artigo científico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(1):97-104, 2005.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.



CALAZANS, M. E. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã**. São Paulo em Perspectiva, v. 18, n.1, p. 142-150, 2004.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Polícia e gênero no contexto das reformas policiais**. Artigo originalmente publicado em La Salle - Revista de Educação, Ciência e Cultura, v. 10, n. 2, 2005.

CALAZANS, Márcia Esteves de; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; NASCIMENTO, Iris Oliveira do. **Auto-representações de gênero de alunos e alunas do curso de formação de soldados da Polícia Militar**. Salvador. Revista: Diálogos possíveis. Edição 2. Volume 11. 2014.

CALDERÓN, Lourdes. **Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo**. Dissertação. Universidad Andina Simón Bolívar. Equador, 2010.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional: Subjetividade, Relações de Poder e Gênero na Oitava Região da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2006. 378 f. Tese (Doutorado em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. BRITO, Mozar José de. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. VASCONCELOS, Kamila Anderson. **A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise**. READ - Edição 57, Vol. 13, n. 3, set-dez 2007. Disponível em: < <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/39960/25469>>. Acesso em: 02/09/2019.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. BRITO, Mozar José de. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**. Revista de Administração Mackenzie, V. 11, N. 3, Edição Especial. São Paulo – SP. Maio/Jun. 2010

CARNEIRO, Terezinha F. ; NEGREIROS, Teresa C. G. M. **Masculino e feminino na família contemporânea. Artigo Científico**. Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia, UERJ, RJ, ano 4 n. 1, 1º semestre 2004. p. 34-47.

CARREIRAS, Helena. Mulheres em Armas. **A participação militar feminina na Europa do Sul**. Lisboa: Edições Cosmos. Instituto da Defesa Nacional, 2002, p. 34-35.

CARVALHO, Rafânia Mareza Silva de, *et al.* **Agentes de enfrentamento da violência doméstica: capital social, político e educação popular**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE MEDICINA DE FAMÍLIA E COMUNIDADE, 12, 2013, Pará. **Anais...** Pará: [s.n.], 2013, p. 7-12. Disponível em: <<http://cmfc.org.br/index.php/brasileiro/article/view/229>>. Acesso em: 02 set. 2018.

CASTRO, Ana Paula Silva de; CRUZ, Maria Helena Santana; LILA, Susana Rezende. **RELAÇÕES DE GÊNERO NO TRABALHO: um estudo no 3º Batalhão da Polícia Militar (Itabaiana/SE)**. Itabaiana: GEPIADDE, Ano 4, Volume 7 / jan-jun de 2010.

CASTRO, Mariana Ribeiro de.; FRANCO, Raquel Andreia. **Relações de gênero e poder: o caso da Polícia Militar Feminina de Minas Gerais**. III Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. João Pessoa / Paraíba - 20 a 22 novembro 2011. EnPQ

CECCHETTO, Fátima Regina. **Violência e estilos de masculinidade**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004. 248 p.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). **Manual de formação de formadores/as em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens**. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Deep, CID, 2003.

CONNELL, Raewyn. W. **La Organización Social de la Masculinidad**. En Teresa Valdés y José Olavarría Masculinidad es: Poder en Crisis, Ed. De las Mujeres Nr. 24, Santiago, Chile, Isis Internacional FLACSO, 1997, p. 45

COSTA, Sílvia Generali da. **Assédio sexual - uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995.

CORAZZA, Sandra Mara. **Currículo e política cultural de avaliação**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração)–Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CRESWELL, J. W. (2007). **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto** (2a ed., L. de O. Rocha, Trad.). Porto Alegre: Artmed. (Obra original publicada em 2003).

D'AMORIM, MARIA ALICE. **Papel de gênero e atitudes acerca da sexualidade**. Revista Psicologia Teoria e Pesquisa, Brasília, V.5, N° 1, 1989, p. 71 -83

D'ARAÚJO, Maria Celina. **Mulheres e questões de gênero nas Forças Armadas brasileiras**. 2003. Disponível em: < <https://www.resdal.org/producciones-miembros/redes-03-daraujo.pdf> >. Acesso em: 17 mar. 2019.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Introduction: The discipline and practice of qualitative research**. (Eds.). The Sage Handbook of qualitative research. 4. ed. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 1 – 32.

DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabrício Silva. **Polícia tem gênero? Algumas reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública brasileira**. Revista Ártemis, João Pessoa, Vol. XVIII, nº 01, jul-dez, p. 160-171, 2014.

DIAS, Taciana Lemos. **Modelo de sistemas viáveis em organizações públicas: um estudo de caso da função de planejamento de informações estratégicas para informatização da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte**. 1998, 146 f. Dissertação (Mestrado) — Escola de Governo, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 1998.

DIEHL, Astor Antonio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUBY G. **Male moyen age**. Champs-Flammarion, Paris. 1990. n.p

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o Estado mete a colher**: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. Rev.bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 17, n. 48, fev. 2002. Disponível em: . Acesso em: 01 out. 2019.

FAVARO, Cleci Eulália. **Mulher, sinônimo de trabalho**: papéis sociais, imaginário e identidade feminina na Região Colonial Italiana do Rio Grande do Sul. Revista Estudo Ibero-Americanos. PUC-RS, V. XXII, n. 2, p. 211-229, dezembro 1996.

FERRARI, Anderson.; SOUZA, Marcos Lopes de.; CASTRO, Roney Polato de. **Fazendo e desfazendo gênero em Billy Elliot**. Artigo. Leitura: Teoria & Prática, Campinas, São Paulo, v.36, n.73, p.51-67, 2018.

FERREIRA, Carolina. P.; FONSECA, S. F.; GERALDO, E. D.; MARUNO, B. R. **O santuário da mercadoria**: Shopping Center. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação (INTERCOM SUDESTE 2006) – XI Simpósio de Ciências da Comunicação na Região Sudeste. Ribeirão Preto, SP - 22 a 24 de maio de 2006.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **As políticas de gestão de recursos humanos e a emergência de padrões de relações de trabalho**. Anais.. São Paulo: USP/UNICAMP, 1989.

FLICK, U. (2009). **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed (Obra original publicada em 1995).

FOLLADOR, Kellen Jacobsen. **A mulher na visão do patriarcado brasileiro**: uma herança ocidental. In: Revista Fotos & Versões n. 2 v. 1, 2009. p. 3-16.

FONSECA, T. M. G. (Org.). **Mulher e cidadania na nova ordem social**. São Paulo: Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero/USP, 1996.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, M. Apêndice: **o sujeito e o poder**. In: DREYFUS, L.; RABINOW, P. Michel Foucault: uma trajetória filosófica (para além do Estruturalismo e da Hermenêutica). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 229-250

FRAGA, Cristina. **Peculiaridades do trabalho policial militar**. Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe. Revista Virtual Textos & Contextos, nº 6, dez. 2006. España y Portugal.

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, Marcel de Almeida. Universidade Federal de Minas Gerais. **Assimetrias de gênero na perspectiva de mulheres acadêmicas de uma universidade federal brasileira**. Tese. Belo Horizonte, 2018. 275 p.

GARCIA, Carla Cristina. **Sociedade brasileira é homofóbica**. S.l: site, 2016. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/cidades/noticia/?id=100000754682&t=>. Acesso em: 02 jul. 2018.

GIFFIN, Karen. Violência de gênero, sexualidade e saúde. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, ano 10, supl. 1, p. 146-155, 1994. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v10s1/v10sup1a10.pdf>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. Rio de Janeiro, Editora Vozes, 1975.

GOMES, Nadielene Pereira *et al.* Compreendendo a violência doméstica a partir das categorias gênero e geração. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 4, out./dez. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002007000400020](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002007000400020)>. Acesso em: 24 ago. 2019.

GONZÁLEZ, Maria. Teresa. **La micropolítica escolar**: algunas acotaciones. Profesorado, Madrid, v. 1, n. 2, p. 4-4, 1997.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. (2008). **Racismo e Anti-Racismo no Brasil**. [S.l.]: 34. pp. 317–208.

HAGEN, Acácia Maria Maduro. **O trabalho policial**: estudo da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul. 2005. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

HARAWAY, Donna J. Simians, Cyborgs, and Women – **The Reinvention of Nature**. Nova Iorque, Routledge, 1991;

HIRATA, Helena. **Taller las transformaciones del trabajo**: genero, flexibilizacion e insercion laboral feminina. In: CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (CEM), 1999, Santiago. Anais... Santiago: CEM, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRA DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) (2016). **Pesquisa étnico racial**, 2012 - 2016. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em: 11 maio 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira**, 2018. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206). Acesso em: 23 dez. 2019.

- IZQUIERDO, Maria.J. **Uso y abuso del concepto de género**. In: VILANOVA, M. (Org.). *Pensar las diferencias*. Barcelona: Universitat de Barcelona/ICD, 1994.
- KEITH MOORE, L.; DALLEY, Arthur F. **Anatomia orientada para a clínica**. 5. ed. Rio de Janeiro, Guanabara Koogan, 2007.
- KOHLBERG, L. (1992). **Psicologia del desarrollo moral**. Spain: Desclée de Brouwer.
- KOHLBERG, L. **A Cognitive-Developmental Analysis of Children's Sex-role Concepts and Attitudes**. In: Maccoby, E. *The Development of Sex Differences*. Califórnia: Stanford Univ. Press, 1986, p.67-78.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.
- LIMA, Susana Rezende; CASTRO, Ana Paula Silva de; CRUZ, Maria Helena Santana. **Relações de gênero no trabalho: um estudo no 3º Batalhão da Polícia Militar (Itabaiana/SE)**. GEPIADDE, Ano 4, Volume 7 | jan-jun de 2010.
- LISTGARTEN, S. C. **Diagnóstico identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: CSAP, 2002.
- LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, história e educação: construção e desconstrução**. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 101-132, jul./dez. 1995
- LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade, educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.
- LOURO, Guacira Lopes. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999, 176 p.
- LOURO, Guacira. L. **Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004
- LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. (9ª. ed.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- LOPES, Paola Bonanato. Universidade Federal de Minas Gerais Faculdade de Educação. **Curso de Bacharelado em Ciências Militares: reconstrução do percurso sócio-histórico, análise da concepção pedagógica e perspectivas**. Dissertação. Belo Horizonte 2011. 151 p.
- LUGONES, Maria (2014). **Rumo a um feminismo descolonial**. *Revista Estudos Feministas*, v. 22, n. 3, p. 935-952, set/dez.
- MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sérgio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3 .ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCO FILHO, Pe. Luiz de; ALMEIDA JUNIOR, Antônio Caetano de. **A formação de oficiais na PMMG: um pouco de história.** IN: MIRANDA, Josemar Trant de; OLIVEIRA, Francisco Lúcio de (Ideals.). *Memória viva.* Belo Horizonte: Editora O Lutador, 1991. p. 9-15.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

MARIA BRUSCHINI. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** *Cadernos de pesquisa.* v. 37, n. 132. P. 532-572. Set/dez. 2007

MARTINS, Eduardo Simões. **Os papéis sociais na formação do cenário social e da identidade.** *Revista Kínesis,* Vol. II, nº 04, Dezembro-2010, p. 40-52

MARIANO Sirimarco. **Marcas de gênero, cuerpos de poder.** Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. *Cuadernos de Antropología social,* Nr. 20, 2004. pp. 61-78

MARÍLIA CARVALHO, Pinto de; MARIA SABOYA, Clara Lopes. **Diretores de escolas e suas representações sobre seu trabalho:** na interface de masculinidades e feminilidades. *Atos de pesquisa em educação – PPGE/ME FURB.* ISSN 1809– 0354 v. 2, nº 1, p. 73-105, jan./abr. 2007

MARODIN, Marilene. **As relações entre o homem e a mulher na atualidade.** In: STREY, Marlene Neves (org.). *Mulher, estudos de gênero.* São Leopoldo: Ed. UNISINOS, 1997, p. 9 e 10.

MELO, H. P.; LASTRES, H. M. M.; MARQUES, T. C. M. **Gênero no Sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação no Brasil.** *Revista Gênero, Niterói,* v. 1, p. 73-94, 2004.

MEYER, Dagmar. **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.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, M. C. S. (Org.). (2001). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes.

MINAS GERAIS. Lei n. 5.301, de 10 de outubro de 1969. **Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais.** Belo Horizonte, 1969.

\_\_\_\_\_. **Emenda à Constituição nº 83, de 03 de agosto de 2010:** Acrescenta os §§ 3º e 4º ao art. 142 da Constituição do Estado. Publicada no Diário Oficial do Estado, de 04 de agosto de 2010.

\_\_\_\_\_. **Polícia Militar, Comando Geral. Resolução 4.210 de 23 de abril de 2012. Estabelece as Diretrizes da Educação da Polícia Militar e dá outras providências.** Belo Horizonte, 2012.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar, Comando Geral. DPSSP - **Diretriz para a produção de Serviços de Segurança Pública Nº 3.01.06/2011-CG** - Regula a aplicação da filosofia de Polícia Comunitária pela Polícia Militar de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2011.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar. Comando-Geral. MANUAL TÉCNICO-PROFISSIONAL Nº 3.04.10/2013-CG: **Regula a Prática Policial Especial de Policiamento de Choque nas Operações de Controle de Distúrbios na Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: PMMG – Comando-Geral, 2013.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar de Minas Gerais. Centro de Recrutamento e Seleção. **Estatística de concursos (CRS)**. Banco de dados. 2017.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar de Minas Gerais. Resolução n. 4.739, de 26 de outubro de 2018. **Estabelece as Diretrizes da Educação de Polícia Militar**. Belo Horizonte, 2018.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar de Minas Gerais. **Sistema Informatizado de Recursos Humanos**. Seção de Recursos Humanos. Banco de dados. 2019a.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar. Comando Geral. **Diretriz para a Produção de Serviços de Segurança Pública n. 3.01.01./2019**. Diretriz Geral para Emprego Operacional da PMMG (DGEOp). Regula o Emprego Operacional da Polícia Militar De Minas Gerais. Belo Horizonte, 2019b.

\_\_\_\_\_. Decreto Estadual 21.336, de 27 de maio de 1981. **Cria a Companhia de Polícia Feminina da PMMG e da outras providências**. Diário Oficial do Estado de 30/05/1981. pág. 4.

\_\_\_\_\_. Polícia Militar, Comando Geral. Resolução 4.210 de 23 de abril de 2012a. **Estabelece as Diretrizes da Educação da Polícia Militar e dá outras providências**. Belo Horizonte, 2012.

MIRANDA, Áquila Bruno. **Ação educativa em saúde para o enfrentamento da violência doméstica contra as mulheres [manuscrito]**: a experiência do grupo Despertar. Belo Horizonte, 2018. Dissertação - (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. 158 f.

MONSIVÁIS, Carlos. **Escenas de pudor y liviandad**. México: Grijalbo, 1981.

\_\_\_\_\_. **Las mitologias del cine mexicano**. Intermedios. n. 2, p. 12-23, 1992.

MOREIRA, Sônia Virgínia. **Análise documental como método e como técnica**. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Org.). *Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação*. São Paulo: Atlas, 2005. p. 269-279.

MOREIRA, Rosemeri. (2011). Universidade Federal de Santa Catarina. **Sobre mulheres e polícias**: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955 - 1966). Tese. Florianópolis. 127 p.

MORLEY, Louise. **A Micropolítica dos Estudos de Gênero**: Feminismo e Mudança Organizacional no Mundo Acadêmico. Artigo. Londres. v. 2 n. 1 (2002) 17 p.

MORLEY, Louise. **Hidden transcripts: The micropolitics of gender in Commonwealth universities** In: Science Direct - Women's Studies International Fórum. 29:6:543-551 (2006)

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. **Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa.** Psicologia e Sociedade, Porto Alegre, v. 18, n. 1, jan./abr. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?Pid=s0102-71822006000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?Pid=s0102-71822006000100007&script=sci_arttext)> Acesso em: 05 ago. 2018.

NASCIMENTO, Cecília. V., & OLIVEIRA, Bernardo. J. (2007). **O Sexo Feminino em campanha pela emancipação da mulher.** *Cadernos Pagu*, (29), 429-457. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644835>.

NEVES, Genivaldo Silva das. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. **A presença da policial feminina com características afro-descendentes na Polícia Militar da Bahia.** Dissertação. Salvador, 2008. 109 p.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização.** Campinas, SP: Autores associados, 2004.

OLIVEIRA, Alfredo Almeida Pino de. **Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto “Nossas crianças: Janelas de oportunidades” no município de São Paulo à luz da Promoção da Saúde.** 2007. 210 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem em Saúde Coletiva) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

OLIVEIRA, Laudicéia Soares de. COSTA, Ana Alive Alcântara. Universidade Federal da Bahia. **Na ‘mira’ da supremacia masculina: um estudo das relações de gênero no centro de formação e aperfeiçoamento de praças da Polícia Militar.** Dissertação. Salvador, 2002. 121 p.

OLIVEIRA, Alfredo Almeida Pino de. **Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto “Nossas crianças: Janelas de oportunidades” no município de São Paulo à luz da Promoção da Saúde.** 2007. 210 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem em Saúde Coletiva) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

OLIVEIRA, Vagner de. Universidade Federal do Espírito Santo. **Mulher e trabalho: relações de gênero na corporação da Polícia Militar do Espírito Santo (1983-1988).** Dissertação. Vitória, 2014. 108 p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS), 2000. **What about boys? A literature review on the health and development of adolescent boy.** World Health Organization, Washington.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS), 1990. **Homossexualidade deixa de ser considerada doença pela OMS.** Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1990. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oms-anuncia-retirada-dos-transtornos-de-identidade-de-genero-lista-saude-mental/> Acesso em: 18 dez 2019.

PARKER, Steve. **O livro do corpo humano.** Rio de Janeiro: Ciranda Cultural, 2007.



PERRY, J. L.; WISE, L. R. **The motivational bases of public service**. Public Administration Review, v. 50, p. 367-373, 1990.

PERRY, J. L. **Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity**. Journal of Public Administration Research and Theory, v. 6, n.5, p. 5-22, 1996.

REYES, Hernán. **Masculinidad o masculinidades**. En Revista María María. UNIFEM Países Andinos. Noviembre, 2008.

ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. **A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas**. Tribuna Castrense: Revista especializada em ciências militares, Belo Horizonte, n. 0001, p.10-11, jul. 2018.

ROCO, Marineide de Lourdes. RIBEIRO, Edméia Aparecida. **As reivindicações das mulheres por meio do jornal "Nós mulheres" na década de 70** (sic). Cadernos PDE. Os desafios da Escola Pública Paranaense na perspectiva do professor PDE. Artigos. 2016. Versão Online. Volume I. Curitiba/PR.

RODRIGUES, Mônica Luiz.; SANTOS, Anita Leocádia Pereira dos. **Formação de soldados femininos no Batalhão de Polícia Militar, androcentrismo e implicações para a saúde da mulher**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 9 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2010, ISSN 2179-510X.

ROSA, Alexandre Reis.; BRITO, Mozar José. e OLIVEIRA, Flávio Monteiro. 2009. **Os sentidos da violência nas organizações: Uma análise Construcionista Da história De Vida De Uma Policial Militar**. *Gestão E Sociedade* 1 (1). <https://doi.org/10.21171/ges.v1i1.547>.

ROSA, Isabela de Oliveira. **Eu era o terceiro homem: um estudo de gênero com mulheres policiais civis e militares**. 2012. xiii, 138 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)—Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

RUBIN, Gayle. **"The Traffic in Women: Notes on the 'political economy' of sex."** In: R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*, New York: Monthly Review Press, 1975, pp.:157-210. [Traduzido para o português e publicado por SOS Corpo e Cidadania].

RUBIN, Gayle. **El tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política' del sexo**. Nueva Antropología, México, v. VIII, n. 30, p. 95-145, 1986.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **O poder do macho**. 5.ed. São Paulo: Editora Moderna, 1993.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. In: *Cadernos Pagu*, 2001.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. (Coleção Brasil Urgente).

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **Gênero e patriarcado**. In BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Marcadas a ferro**. Brasília, DF, 2005. p. 35-76.

SANTOS, Cecília Macdowell; IZUMINO, Wânia Pasinato. **Violência contra as mulheres e violência de gênero: notas sobre estudos feministas no Brasil**. Estudios Interdisciplinarios de América Latina y El Caribe (E.I.A.L.), [S.l.], v. 16, n. 1, 2005. Disponível em: <<http://www.nevusp.org/downloads/down083.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018.

SCHACTAE, Andréa Mazurok.; MARTINS, Ana Paula Vosne. Universidade Federal do Paraná. **Farda e batom, arma e saia: a construção da polícia militar feminina no paraná (1977-2000)**. Tese. Curitiba, 2011. 284 p.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. (2015). **A ordem e a margem: comportamento disciplinar para a polícia feminina no Paraná (1977-2000)**. Artigo. Revista Tempo. Niterói, n. 21, n. 37.

SCHERER, A. C. S. **Trajetórias de mulheres bem sucedidas profissionalmente: uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pósgraduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008.

SANTOS. Silvana Mara de Moraes dos; OLIVEIRA. Leidiane. **Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços**. Revista. Katál. Florianópolis v. 13 n. 1 p. 11-19 jan./jun. 2010.

SCHEINHOLTZ, D. (Ed.). **Cracking the glass ceiling: strategies for success**. New York: Catalyst, 1994.

SCOTT, Joan W. **“Gênero: Uma Categoria Útil para a Análise Histórica.”** Traduzido pela SOS: Corpo e Cidadania. Recife, 1990

SCOTT, Joan W. **Preface a gender and politics of history**. Cadernos Pagu, nº. 3, Campinas/SP 1994.

SCOTT, Joan W. **História das mulheres**. In. BURKE, Peter.(Org.) A Escrita da História: Novas Perspectivas. São Paulo: Unesp. 1992.

SCOTT, Joan W. **Igualdade versus diferença: os usos da teoria pós-estruturalista**. In. Debate Feminista - Cidadania e Feminismo, nº especial, 2000. (edição especial em português).

SERAFIM, Maurício C.; BENDASSOLLI, Pedro. F. **Carreiras anticoncepcionais**. GV Executivo. Especial Mulheres, vol5, n.2, maio/junho, 2006.

SEVERO, Rafael Adriano de Oliveira. **Gênero e sexualidade no cotidiano da escola: a morte social causada pelo bullying homofóbico**. In *Outros plurais: mulheres e homens na educação*. Org. Adla Betsaida Martins Teixeira; Marcel de Almeida Freitas. 1ª Ed.CRV, Curitiba, 2013.

SILVA, Cristina Rodrigues da. **Explorando o “mundo do quartel”**. In: CASTRO, Celso; LEIRNER, Piero de Camargo (Org.). Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisa de campo. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009. p. 107-128.

SIMMEL, G. **Conflict and the web of group affiliations**. New York: The Free Press, 1964a.

SIMMEL, G. **O conflito como sociação**. (Tradução de Mauro Guilherme Pinheiro Koury). RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, v. 10, n. 30, pp. 568-573. ISSN 1676-8965, 1964b. <http://www.cchla.ufpb.br/rbse/Index.html>.

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

SOARES, Luiz Eduardo. **Polícia Militar: causas da crise e o salto para o futuro**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 9 ago. 2001. Disponível em: <[http://www.luizeduardosoares.com.br/docs/pm\\_causas\\_crise.doc](http://www.luizeduardosoares.com.br/docs/pm_causas_crise.doc)>. Acesso em: 15 dez. 2019.

SOUZA, Helder Júnio de. **A vivência de alunos gays numa organização escolar pública de ensino médio em Sabará**. 2017. 119 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

SOUZA, Marcos Santana de. **Novos espaços do feminino: trabalho, gênero e corporações militares no Brasil**. Revista Sociais e Humanas, [S.l.], v. 24, n. 2, p. 133-147, fev. 2012. ISSN 2317-1758. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/2714>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

SUNG, Jung Mo; SILVA, Josué Cândido. **Conversando sobre ética e sociedade**. Petrópolis: Vozes, 2011.

SUSSMUTH, R. **A nova maternidade e os projetos de vida da mulher**. In: SOLIZ, N. A mulher noséc. XXI: um estudo de caso, a Alemanha. São Paulo: Instituto Goethe, 1988.

SUZANNE SMELTZER, C.; BARE, Brenda G. Brunner & Suddarth. **Tratado de enfermagem médico-cirúrgica**. 8. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998.

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. Revista de Administração da USP, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

STEVENS, Stern. **Marianismo: The Other Face of Machismo in Latin America**. In: PES-CATELLO, Ann (comp.). Male and Female in Latin America. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, p. 89-101. 1973.

STOCKDALE, M.S.; LEONG, F.T.L. **Barriers to Women in Management Careers: Confirmatory Factor Analysis of the Women as Managers Scale**. Journal of Career Assessment, volume 2, number 1, winter 1994, pages 70-81.

TEIXEIRA, Adla B M. **The domestication of the primary school teaching: a brazilian case study**. (PhD Thesis) – University of London, Institute of Education, 1998.

TEDESCHI, Sirlei L. **Filosofia e Educação: o filosofar no processo de formação**. In: XI Encontro de Pesquisa em Educação da ANPED Centro-Oeste, 2012, Corumbá. XI Encontro de Pesquisa em Educação da ANPED Centro-Oeste. Campo Grande: UFMS, 2012. p. 1-12.

TEIXEIRA, A. B. M. ; **Alfabetização no Brasil e Questões de Gênero**: A ideologia presente nas Orientações e Usos de Materiais Didáticos? Décadas de 20 a 50. In: 29ª reunião da Anped, 2006, Caxambu. CD. Rio de Janeiro: ANPEd, 2006. v. CD.

TEIXEIRA, Adla B.M. **Meninas nas áreas Científicas e Tecnológicas – Da Paridade à igualdade**. Revista Instrumentos. Juiz de Fora. V. 12, 2:13-22, 2010.

TEIXEIRA, Adla B. M. ; FREITAS, M. A. **Mulheres na Docência do Ensino Superior em Cursos de Física**. Ensino em Revista, v. 21, p. 329-340, 2014.

TEIXEIRA, Adla. B. M.; FREITAS. Marcel. A. ; **Construção de "Gostos" e "Desgostos" na escola: coisas de meninos e coisas de meninas?.** In: Cláudio Pinto Nunes; Nilma Margarida de Castro Crusoé.. (Org.) Formação de Professores, Currículo e Gestão Educacional. 1ed. Curitiba: CRV, 2015, V1, p. 125-136.

TEIXEIRA, Adla Betsaida Martins.; PEREIRA, Eduardo Godinho. **Apresentação gráfica das referências e citações nos trabalhos científicos segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas**: uma simples padronização formal ou herança de uma cultura androcêntrica? Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X

TEIXEIRA, Adla Betsaida Martins.; FREITAS, Marcel de Almeida. Universidade Federal de Minas Gerais. **Assimetrias de gênero na perspectiva de mulheres acadêmicas de uma universidade federal brasileira**. Tese. Belo Horizonte, 2018. 275 p.

TEIXEIRA, Adla B. M. **O poder do mando**: mulheres gestoras nas áreas acadêmicas. Anais da 69ª reunião anual da SBPC - Belo Horizonte – MG - JULHO/2017. Belo Horizonte.

THOMPSON, J. B. (1995). **Ideologia e cultura moderna**: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa (2a ed., Grupo de Estudos sobre Ideologia, Comunicação e Representações Sociais da Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da PURCS, Trad.). Rio de Janeiro: Vozes. (Obra original publicada em 1990).

TUBINO, Manoel José Gomes. **Metodologia científica do treinamento desportivo**. 3.ed.São Paulo: Ibrasa, 1984.

VAN DIJK, Teun A. **Semántica del discurso e ideologia**. Conferencia Universidad de Pompeu Fabra. Barcelona, Departamento de Traducción y Filología, Discurso & Sociedad, Vol. 2 (I), 2008.

WELZER-LANG, Daniel. **A construção do masculino**: dominação das mulheres e homofobia. Estudos feministas, p. 460-482, 2001.

YIN, R. K. (2001). **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman.

**APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS PROFESSORES****DEFESA PESSOAL POLICIAL – OPERAÇÕES DE CHOQUE E TÉCNICA POLICIAL MILITAR****Entrevistador:** \_\_\_\_\_**Entrevistado:** \_\_\_\_\_**Formação:** \_\_\_\_\_ **Ano de conclusão:** \_\_\_\_\_**Local:** \_\_\_\_\_ **Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

- 1) Qual a disciplina ministrada?
  
- 2) Para a disciplina que ministra, há alguma competência, habilidade e atitude que se espera do discente? Qual o perfil que se espera deste discente? Na sua disciplina há um “ideal” de masculinidade a ser perseguido, em que seria de fundamental importância para a excelência do desempenho do discente?
  
- 3) Em sua avaliação, a disciplina que ministra é permeada por questões de gênero? Ou seja, o fato de ser mulher ou homem interfere no desempenho do discente como executor?
  
- 4) O fato de ser mulher ou homem interfere no desempenho das funções de Comando, nas simulações realizadas durante a aula?
  
- 5) Em relação a um cenário prospectivo, em relação aos mais variados cargos que os discentes exercerão como Tenentes, você entende que o fato de ser mulher ou homem, afeta diretamente na escolha deste futuro Tenente para ocupar estas funções?
  
- 6) Você entende que a organização (PMMG) privilegia mulheres e homens no tocante às funções a serem desempenhadas futuramente? Em relação a Tenente Coronel e Coronel, com base na possível discriminação de gênero.
  
- 7) Em síntese, o fato de ser mulher ou homem, interfere no futuro destes discentes, em relação às funções que advirão e serão executadas por intermédio dos ensinamentos de sua disciplina?
  
- 8) Em sua disciplina o desempenho de mulheres e homens são semelhantes ou há um sexo específico que apresenta um melhor desempenho, que possui um tratamento diferenciado?

## **APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS CADETES DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS**

Prezada (o) Cadete!

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa de Doutorado com o título “**A PROFISSIONALIZAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NA POLÍCIA MILITAR MINEIRA SEGUNDO A PERSPECTIVA DE GÊNERO**”, que tem como objetivo analisar o processo de formação de mulheres e homens, que são Cadetes do CFO, no tocante à divisão de funções acadêmicas, à condução de treinamentos e às expectativas destes após a conclusão do CFO sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais. Solicito a colaboração no preenchimento do questionário. Não é necessário se identificar. Os dados (respostas) serão utilizadas única e exclusivamente para fins acadêmicos junto à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). É garantido o sigilo das informações bem como o anonimato dos participantes. Caso não tenha o interesse em participar da pesquisa, apenas não preencher o questionário.

### **QUESTIONÁRIO**

**1) Qual sua escolaridade?**

\_\_\_\_\_

**2) Há quanto tempo você está na PMMG?**

\_\_\_\_\_

**3) De acordo com a “autodeclaração” racial você se considera:**

Branca (o)

Parda (o)

Negra (o)

**4) Antes de ingressar no CFO qual a renda salarial média de sua família?**

Até 1 salário mínimo

De 2 a 3 salários mínimos

De 4 a 9 salários mínimos

Mais de 10 salários mínimos

**5) Você é homem ou mulher?  Mulher  Homem**

**6) Na realização do Teste de Aptidão Física para o concurso ao CFO existe a tabela de valores e índices para mulher e homem. Na sua percepção essa diferenciação é:**

a) Adequada – pois a mulher possui compleição física que a coloca em desvantagem comparada com os homens;

b) Inadequada – pois mulher e homem possuem condições de competirem de igual para igual;

c) Adequada – pois se não tivesse essa diferenciação, apenas homens passariam no CFO;

d) Inadequada – pois as mulheres são beneficiadas em razão desta diferença de tratamento;

**7) Avalie a afirmação abaixo:**

**De uma forma geral a Polícia Militar desempenha uma atividade em que o fato de ser mulher ou homem não influencia em nada, pois as funções devem ser desempenhadas de acordo com a preparação/qualificação técnica e não em relação ao sexo.**

- a) Concordo plenamente;
- b) Discordo plenamente;
- c) Concordo parcialmente;
- d) Discordo parcialmente;

**8) Em relação às motivações que lhe conduziu a escolher a carreira policial militar, marque as suas expectativas de futuro:**

- a) Trabalhar prioritariamente na função administrativa, sendo um bom gestor;
- b) Ser um Comandante de um Batalhão Operacional;
- c) Ser um Comandante de uma Unidade administrativa;
- d) Ser Coronel da PMMG, comandando uma Região de Polícia Militar;
- e) Ser o Comandante do BOPE;
- f) Ser Coronel Corregedor;
- g) Ser Diretor do Hospital da PMMG;
- h) Ser piloto de aeronave;
- i) Outras: Descrever \_\_\_\_\_

**9) No tocante às atividades escolares desempenhadas pelos discentes durante a realização do CFO, você percebe algum tipo de tratamento diferenciado em relação ao sexo (mulher / homem)? Marque as opções adequadas:**

- a) Atividade Física Programada (AFP): ( ) Sim ( ) Não
- b) Aula de Técnica Policial Militar: ( ) Sim ( ) Não
- c) Aula de Defesa Pessoal Policial: ( ) Sim ( ) Não
- d) Monitor de turma (discente do curso líder): ( ) Sim ( ) Não
- e) Aula / Monitoria de Ordem Unida: ( ) Sim ( ) Não

**10) Em relação às outras funções na rotina acadêmica, marque aquelas que você entende que há interferência do sexo (mulher/homem) para sua realização, indicando a qual sexo você entende ser mais “coerente” para desempenhar a função:**

- a) Presidente do DAEC: ( ) Mulher ( ) Homem
- b) Sentinela: ( ) Mulher ( ) Homem
- c) P5 de turma: ( ) Mulher ( ) Homem
- d) P4 de turma: ( ) Mulher ( ) Homem
- e) Secretário (a) de turma: ( ) Mulher ( ) Homem
- f) Controlador de TCA: ( ) Mulher ( ) Homem
- g) Equipe de manutenção: ( ) Mulher ( ) Homem
- h) Equipe do verde: ( ) Mulher ( ) Homem

**11) Em relação à Atividade Física Programada (AFP) os exercícios são realizados com a utilização de fuzil para os homens e para as mulheres há a previsão do uso do bastão de madeira. O que você pensa a respeito desta diferenciação?**

**É adequado ter esta diferenciação? ( ) Sim - ( ) Não**

**Por que?**

---



---

**12) Durante a rotina acadêmica, você identifica tratamento diferenciado para homens e mulheres? ( ) Sim - ( ) Não**

Você entende que há benefícios para mulheres ? ( ) Sim ( ) Não

Qual benefício seria este?

---



---

Você entende que há benefícios para homens? ( ) Sim ( ) Não

Qual benefício seria este?

---



---

Você entende que ambos são tratados de forma isonômica? ( ) Sim ( ) Não

**13) Durante as aulas de disciplinas práticas (Técnica Policial Militar, Defesa Pessoal, Educação Física) você acredita (percebe isso durante as aulas) que há uma “expectativa institucional”, em relação ao perfil físico e comportamental da (o) policial militar, para desempenhar as funções que requeiram maior vigor físico? ( ) Sim ( ) Não**

**Caso a resposta seja sim, na sua percepção, o que a polícia espera desta (e) policial militar para o desempenho das funções policiais?**

---



---

**14) Atividades como cerimonial da bandeira, auxiliar de chancelaria, recepção de autoridades são geralmente desempenhadas por policiais femininas. Na sua percepção, isto ocorre por qual motivo?**

---



---

**15) Como futuro Comandante, para desempenhar as funções acima elencadas, quem você escalaria?**

( ) Homem ( ) Mulher ( ) Indiferente – ambos os sexos

Por que?



---

**16) Sabe-se que na Polícia Militar de Minas Gerais o posto de Coronel é alcançado através do merecimento, sendo ato de nomeação do Governador do Estado. Dos 44 Coronéis do QOPM, há apenas uma mulher. O que vocês pensam a respeito?**

- É normal, pois o que conta é a capacidade técnica e não o fato de ser mulher ou homem.
- Tratamento desigual, pois assim como os homens, é claro que existem mulheres tão competentes quanto os que estão no posto de coronel e poderiam ter sido nomeadas.
- Não existe diferenciação em razão do sexo, a não existência hoje de mulher coronel é mera coincidência.
- É normal em razão de existirem mais homens do que mulheres na PMMG.
- É aceitável, pois existem funções que estão mais relacionadas aos homens.
- Outros motivos:

**17) Sobre a divisão de funções na ACP (acampamento), analisem a afirmação: Em geral os chefes de estande da ACP são homens. Sobre esta afirmação marque a opção que você julga adequada:**

- Às mulheres são destinadas as funções de "cuidado" e de "menor prestígio" na cultura policial (aprovisionadoria - P5 - Saúde)
- O número de homens é maior, por isso eles assumem os estandes
- Os homens são vistos como "mais apropriados" para dar instruções e conduzir treinamentos, deixando as mulheres em posição de "apoio" apenas
- Não há igualdade entre homens e mulheres. Elas sempre ficam em desvantagem nesse ponto. Poucas assumem função de Chefe de Estande

**18) Apenas para mulheres: No tocante às condições peculiares da mulher durante o acampamento (ACP): período menstrual - ingestão de medicamentos como anticoncepcionais - higiene pessoal específica. Você considera que as mulheres recebem tratamento específico, sendo respeitadas estas peculiaridades femininas?**

- Não
- Sim
- Parcialmente

**APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS CADETES****\*\* OBJETIVO 1 \*\***

- Identificar questões de gênero que interfiram na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para Cadetes mulheres e homens.

- Você enxerga diferenças de tratamento e discriminações na PMMG, entre homens e mulheres?

1) Durante as aulas práticas do CFO, (Defesa Pessoal, Técnica Policial Militar, Operações de Choque) você percebe que o professor trata diferente as/os Cadetes conforme o sexo deles?

2) Como se comportam os próprios colegas de turma em relação a os sexos dos policiais durante a realização de simulações em aulas práticas?

3) E durante a Atividade Física Programada (AFP), você percebe algum tratamento diferenciado em relação às/aos Cadetes?

4) Sobre o texto a seguir responda: Piadinha, comentários de menosprezo, preconceito, incluindo tratamentos diferentes, colocação de mulheres em funções “impostas” a elas (pré-definidas - como sendo exclusividade feminina - carregar bandeja, ser P5, função de auxiliar saúde, emprego em atividade de cerimonial, gracejos e outras formas inoportunas de tratamento. Você identifica isto na sua realidade na PMMG?

5) Tirando a competição acadêmica por notas, que ocorrem entre (homem – homem ; Mulher – homem e mulher – mulher), você identifica alguma forma de competição entre homens e mulheres Cadetes durante o CFO?

**\*\* OBJETIVO 2 \*\***

- Identificar possível existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes;

6) Por meio da pesquisa documental, constatou-se que existem funções que há predominância de homens, enquanto que em outras o número de mulher é maior. Como você explica isto? Ou você vê isto como uma preferência pessoal (dos coordenadores do curso) ou existem outros motivos?

**\*\* OBJETIVO 3 \*\***

- Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso.

7) Existe algum tipo de expectativa Institucional de comportamento, dos Cadetes nas atividades acima descritas? Caso exista, esta expectativa é diferente para homens e para mulheres?

8) Você identifica expectativas diferentes por parte da turma quanto ao desempenho de funções para homens e mulheres nestes treinamentos de disciplinas práticas apontadas anteriormente? Dê exemplos. E por parte dos professores você identifica uma expectativa deles em relação às/aos Cadetes?

9) Em funções de cerimoniais (como por exemplo, carregar bandeja para colocação de medalhas em autoridades ou para homenagear alguém com algum troféu, amarrar medalhas, recepção de autoridades, locução de eventos, etc) quais são os critérios de escolha de policiais homens e mulheres? Comente !

**\*\* OBJETIVO 4 \*\***

- Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciados pelas relações gênero;

10) Sobre a competição que ocorre dentro do CFO entre Cadetes homens e mulheres durante curso, como você enxerga isso para o futuro?

**ANEXO A – ÍNDICES DO TREINAMENTO FÍSICO MILITAR (TFM)  
TESTE DE CAPACITAÇÃO FÍSICA DE HOMENS E MULHERES**

**ANEXO II**

(a que se refere o art. 3º da Resolução n. 4.643, de 28 de dezembro de 2017)

**TABELAS DE PONTUAÇÃO DAS MODALIDADES DO TESTE DE CAPACITAÇÃO FÍSICA (TCF) DA DISCIPLINA DE EDUCAÇÃO FÍSICA DOS CURSOS DA PMMG**

**1. Corrida de 2.400m (masculino)**

NOTA	IDADE / TEMPO					
	ATE 25 ANOS	26/30 ANOS	31/35 ANOS	36/40 ANOS	41/45 ANOS	ACIMA DE 46 ANOS
10,0	09:05	09:20	09:50	10:10	10:40	11:10
9,0	09:25	09:40	10:05	10:40	11:10	11:50
8,0	09:40	10:00	10:20	11:10	11:40	12:30
7,0	09:55	10:15	10:35	11:40	12:10	13:00
6,5	10:40	10:50	11:20	12:10	13:00	13:30
6,0	10:41 a 11:50	10:51 a 12:00	11:21 a 12:30	12:11 a 13:20	13:01 a 14:50	13:31 a 16:00
5,5	12:00	12:09	12:40	13:29	14:55	16:07
5,0	12:09	12:19	12:50	13:37	15:00	16:15
4,5	12:18	12:29	13:00	13:45	15:05	16:23
4,0	12:25	12:39	13:10	13:52	15:10	16:29
3,5	12:32	12:59	13:21	14:00	15:15	16:35
3,0	12:39	13:06	13:23	14:09	15:19	16:41
2,5	12:46	13:13	13:35	14:16	15:24	16:47
2,0	12:53	13:21	12:46	14:23	15:28	16:53
1,0	13:00	13:30	14:00	14:30	15:30	17:00

**2. Corrida de 2.400m (feminino)**

NOTA	IDADE / TEMPO					
	ATÉ 25 ANOS	26/30 ANOS	31/35 ANOS	36/40 ANOS	41/45 ANOS	ACIMA DE 46 ANOS
10,0	11:20	11:50	12:20	12:50	13:20	13:50
9,0	11:38	12:08	12:38	13:08	13:40	14:08
8,0	11:56	12:26	12:56	13:26	13:58	14:26
7,0	12:15	12:45	13:15	13:45	14:15	14:45
6,5	14:40	15:00	16:00	16:30	17:00	17:30
6,0	14"41 a 15:40	15"01 a 16:00	16"01 a 17:20	16"31 a 17:50	17"01 a 18:20	17"31 a 18:50
5,5	15:49	16:10	17:31	17:54	18:24	18:54
5,0	15:58	16:20	16:42	17:58	18:28	18:58
4,5	16:07	16:30	16:53	18:03	18:32	19:06
4,0	16:16	16:40	17:04	18:07	18:39	19:10
3,5	16:25	16:50	17:15	18:11	18:43	19:14
3,0	16:34	17:00	17:26	18:16	18:45	19:18
2,5	16:42	17:10	17:37	18:21	18:49	19:22
2,0	16:51	17:20	17:48	18:26	18:54	19:26
1,0	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	19:30

## 3. Flexão na barra (masculino)

NOTA	IDADE/REPETIÇÕES				
	ATÉ 25 ANOS	26/ 30 ANOS	31/35 ANOS	36/40 ANOS	ACIMA DE 41 ANOS
10,0	14	13	12	11	09
9,0	13	12	11	10	08
8,5	12	11	10	09	07
8,0	11	10	09	08	06
7,5	10	09	08	07	05
7,0	09	08	07	06	03
6,5	08	07	06	05	02
6,0	05 a 07	04 a 06	03 a 05	02 a 04	01
5,0	04	03	02	01	-
4,0	03	02	01	-	-
3,0	02	01	-	-	-
2,0	01	-	-	-	-
1,0	-	-	-	-	-

OBS: O discente que não executar nenhuma repetição terá nota zero na modalidade.  
A pontuação é válida a partir da 1ª barra.

## 4. Barra estática (feminino)

NOTA	IDADE/TEMPO				
	ATÉ 25 ANOS	26/30 ANOS	31/35 ANOS	36/40 ANOS	ACIMA DE 41 ANOS
10,0	39"00	37"00	35"00	33"00	31"00
9,0	31"33	29"33	27"33	25"33	23"33
8,5	27"34	25"34	23"34	21"34	19"34
8,0	23"67	21"67	19"67	17"67	15"67
7,0	20"00	18"00	16"00	14"00	12"00
6,5	16"00	14"00	12"00	10"00	08"00
6,0	09"00 a 15"99	08"00 a 13"99	07"00 a 11"99	06"00 a 09"99	05"00 a 07"99
5,5	08"00	07"00	06"00	05"00	04"50
5,0	07"00	06"00	05"00	04"00	04"00
4,0	06"00	05"00	04"00	03"00	03"50
3,0	05"00	04"00	03"00	02"50	02"00
2,0	04"00	03"00	02"00	02"00	01"50
1,0	03"00	02"00	01"00	01"00	01"00

**5. Flexão abdominal (masculino)**

NOTA	IDADE/REPETIÇÕES EM 60 SEGUNDOS					
	ATÉ 25 ANOS	26/30 ANOS	31/35 ANOS	36/40 ANOS	41/45 ANOS	ACIMA DE 46 ANOS
10,0	61	59	57	55	53	50
9,0	58 a 60	56 a 58	54 a 56	52 a 54	50 a 52	47 a 49
8,5	55 a 57	53 a 55	51 a 53	49 a 51	47 a 49	44 a 46
8,0	52 a 54	50 a 52	48 a 50	46 a 48	44 a 46	41 a 43
7,5	49 a 51	47 a 49	45 a 47	43 a 45	41 a 43	38 a 40
7,0	46 a 48	44 a 46	42 a 44	40 a 42	38 a 40	35 a 37
6,5	43 a 45	41 a 43	39 a 41	37 a 39	35 a 37	32 a 34
6,0	36 a 42	34 a 40	32 a 38	30 a 36	26 a 34	23 a 31
5,5	35	33	31	29	25	22
5,0	34	32	30	28	24	21
4,5	33	31	29	27	23	20
4,0	32	30	28	26	22	19
3,0	31	29	27	25	21	18
2,0	30	28	26	24	20	17
1,0	29	27	25	23	19	16

**6. Flexão abdominal (feminino)**

NOTA	IDADE/REPETIÇÕES EM 60 SEGUNDOS					
	ATÉ 25 ANOS	26/30 ANOS	31/35 ANOS	36/40 ANOS	41/45 ANOS	ACIMA DE 46 ANOS
10,0	56	54	52	50	44	43
9,0	53 a 55	51 a 53	49 a 51	47 a 49	42 a 43	41 a 42
8,5	50 a 52	48 a 50	46 a 48	44 a 46	40 a 41	39 a 40
8,0	47 a 49	45 a 47	43 a 45	41 a 43	38 a 39	37 a 38
7,5	44 a 46	42 a 44	40 a 42	38 a 40	36 a 37	35 a 36
7,0	41 a 43	39 a 41	37 a 39	35 a 37	34 a 35	31 a 34
6,5	38 a 40	36 a 38	34 a 36	32 a 34	30 a 33	27 a 30
6,0	31 a 37	29 a 35	27 a 33	25 a 31	21 a 29	19 a 26
5,5	30	28	26	24	22	18
5,0	29	27	25	23	21	17
4,5	28	26	24	22	20	16
4,0	27	25	23	21	19	15
3,0	26	24	22	20	18	14
2,0	25	23	21	19	17	13
1,0	24	22	20	18	16	12

## ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “**A profissionalização de mulheres e homens na Polícia Militar mineira segundo a perspectiva de gênero**”, que tem como **OBJETIVO GERAL** analisar o processo de formação de mulheres e homens, que são cadetes do CFO, no tocante à divisão de funções acadêmicas, à condução de treinamentos e às expectativas destes após a conclusão do CFO sob a perspectiva da isonomia de gênero nas relações profissionais. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 1. Identificar questões de gênero que interferem na divisão de trabalho e de funções acadêmicas, bem como as oportunidades profissionais definidas durante o CFO para cadetes mulheres e homens; 2. Identificar possíveis existência de discriminação relacionada a gênero na realização de treinamentos destes Cadetes; 3. Identificar processos de construção ou ratificação de padrões de masculinidade e feminilidade durante o curso; 4. Identificar e compreender as expectativas profissionais de Cadetes do CFO (mulheres e homens) relativas aos futuros cargos que ocuparão, influenciados pelas possíveis relação gênero; 5. Identificar e compreender como os formadores (oficiais) analisam as expectativas, as possibilidades profissionais, a divisão do trabalho e a carreira dos Cadetes dentro da corporação, identificando se ocorre discriminação de gênero no ambiente escolar.

A pesquisa possui potencial de ganhos sociais, ou seja, tanto a própria pessoa que responde, quanto a sociedade em geral poderão se beneficiar, pois a partir desta pesquisa será realizado um diagnóstico evidenciando falhas e pontos a serem melhorados, viabilizando uma melhora na qualidade da educação policial, o que pode resultar em uma melhor qualidade do serviço prestado.

**Procedimentos:** Para esta pesquisa, serão realizadas entrevistas com docentes do Curso de Formação de Oficiais que ministram as disciplinas de Operações de Choque, Técnica Policial Militar e Defesa Pessoal Policial (disciplinas que envolvem o uso da força). Aos discentes do último ano do CFO serão aplicados questionários a todos os discentes que se voluntariarem, além de entrevistas a quatro Cadetes voluntários. E ainda será realizada a análise documental nos arquivos relativos ao CFO.

Para a obtenção dos dados da pesquisa serão utilizadas cinco técnicas de coleta de dados sendo elas: **1) Entrevistas** com os professores das disciplinas que envolvem o uso da força (serão entrevistados três professores que ministram estas disciplinas). As respostas deste professores serão transcritas e apresentadas em forma textual, além de quadros e tabelas, quando necessário. **2) Questionários** serão aplicados aos 135 Cadetes do último ano do Curso de Formação de Oficiais, que participarão de forma voluntária. As respostas serão utilizadas única e exclusivamente nesta pesquisa. Será garantido ao participante o anonimato para responderem as questões. **3) A análise documental** recairá sobre todo o material produzido relativo ao CFO, como ordens de serviço, compêndios, planejamentos de atividades acadêmicas, dentre outros documentos institucionais. **4) Observação das aulas práticas**, sendo transcritas todas as informações obtidas. **5) Entrevistas com os Cadetes** do último ano do CFO que foram

selecionados após manifestarem interesse em participar da pesquisa. Todas as informações serão apresentadas em formato textual, procedendo uma análise de conteúdo ao material.

As entrevistas com os professores e Cadetes poderão ocorrer em lugar definido pelos entrevistados, ou se ele preferirem, ocorrerá no Centro de Pesquisa e Pós Graduação da Polícia Militar/Academia de Polícia Militar ou Escola de Formação de Oficiais, que possuem salas destinadas à utilização de pesquisadores, tanto para estudo, como para realização de atividades como entrevistas e aplicação de questionários (Bairro Prado – Belo Horizonte – na Rua Diabase, nr. 320 – Academia de Polícia Militar).

Para realização das entrevistas, será utilizado gravador de áudio para que as falas dos entrevistados sejam resgistradas e posteriormente degravadas (transcritas). Todo o material produzido nas entrevistas e na pesquisa ficarão arquivados em um banco de dados digital do pesquisador por um prazo de 05 anos. Ao final da pesquisa as informações serão disponibilizadas ao participantes (exclusivamente ao participante, que terá acesso apenas à sua entrevista) por meio de plataforma online de compartilhamento de informações, que serão disponibilizadas por meio eletrônico.

No tocante aos questionários, estes serão disponibilizados por meio de uma plataforma digital, em que os discentes responderão anonimamente e através da Internet em site próprio.

Para a realização das entrevistas será previsto apenas um encontro com os entrevistados, mas sendo necessário, a critério do próprio investigado, outro encontro poderá ocorrer, caso ele julgue necessário e queira participar de uma nova entrevista. Para aplicação do questionário, basta que o discente responda apenas uma vez.

Em relação à forma de acompanhamento e assistência dos pesquisadores, as entrevistas com os professores serão conduzidas pelo próprio pesquisador. Já as entrevistas com os Cadetes, será empregada uma pesquisadora assistente, para que a presença do pesquisador não interfira negativamente nas respostas, uma vez que o pesquisador é oficial da Polícia Militar (Capitão) e poderia inibir os Cadetes a responderem abertamente. Em relação aos questionários, todas as informações estarão disponíveis única e exclusivamente para o pesquisador, que utilizará apenas para fins acadêmicos, nesta pesquisa.

**Riscos:** Devido ao tempo de duração das entrevistas, os participantes estarão sujeitos a riscos mínimos à saúde, como desconforto e cansaço mental. Para amenizar um possível desconforto ou cansaço, a entrevista será realizada em ambiente calmo e silencioso, sem a presença de outras pessoas. Você poderá escolher não responder quaisquer perguntas que o façam sentir-se incomodado. Além disso, a entrevista poderá ser pausada ou interrompida a qualquer momento, a critério do entrevistado.

**Custos:** Sua participação na pesquisa é voluntária, você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer tipo de pagamento. Por ser uma participação voluntária, terá a liberdade para recusar-se a participar a qualquer momento, o que de modo algum incorrerá em sanção ou penalidade.

**Sigilo:** A sua identidade será resguardada e apenas os pesquisadores terão acesso às informações. A pesquisa poderá ser publicada, mas em nenhum momento haverá identificação dos participantes nos resultados. Após o final do estudo, os resultados ficarão disponíveis com os pesquisadores, para consulta, a quem possa interessar.



Havendo algum tipo de dúvida ética por parte do entrevistado ou discente, que responderá ao questionário, estes poderão consultar o Comitê de Ética de Pesquisa (CEP) para dirimir quaisquer dúvida no tocante à ética de pesquisa. Dúvidas a respeito da pesquisa, deverão ser dirimidas com o pesquisador nos contatos que foram disponibilizados.

Eu, \_\_\_\_\_, portador do documento de Identidade \_\_\_\_\_ fui informado(a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa **“A profissionalização de mulheres e homens na Polícia Militar mineira segundo a perspectiva de gênero”**. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Rubrica do pesquisador \_\_\_\_\_

Rubrica do entrevistado \_\_\_\_\_

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo assinado por mim e pelo pesquisador, que esclareceu todas as minhas dúvidas.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Nome completo do participante Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

Eduardo Godinho Pereira (pesquisador) \_\_\_\_\_

Adla Betsaida Martins Teixeira (pesquisadora responsável) \_\_\_\_\_

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais. Uma será arquivada pelos responsáveis pela pesquisa e a outra será fornecida ao entrevistado. Em caso de dúvidas com relação à pesquisa, você poderá entrar em contato com Eduardo Godinho Pereira (pesquisador/doutorando), telefone (31) 98733-9165; Adla Betsaida Martins Teixeira (pesquisadora/orientadora), telefone (31) 3409-6192.

COEP – Comissão de Ética em Pesquisa. Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II – 2º andar – sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. E-mail: [coep@prpq.ufmg.br](mailto:coep@prpq.ufmg.br). Tel: (31) 3409-4592.