

O teto de vidro e as instituições militares: um estudo de caso no 7º batalhão de Bombeiros Militar de Minas Gerais

The glass ceiling and military institutions: a case study in the 7th battle of Military Firefighters of Minas Gerais

DOI:10.34117/bjdv7n1-541

Recebimento dos originais: 01/01/2021

Aceitação para publicação: 20/01/2021

Welberte F. Araújo

(Mestre em Desenvolvimento Social- UNIMOMTES/MG)

E-mail: Welbertearaujo@gmail.com

Gilmar R. Santos

(Doutor do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Social- UNIMOMTES/MG)

E-mail: gilrds@uol.com.br

Dimas R. Sales

(Mestre em Desenvolvimento Social- UNIMOMTES/MG)

E-mail: dimassales@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo buscou investigar as práticas sociais e os discursos predominantes, historicamente construídos pelas mulheres que exercem cargos de chefia no 7º Batalhão de Bombeiros Militar, a partir do fenômeno denominado “teto de vidro”. Como opção metodológica optou-se por um estudo de cunho qualitativo, com a apropriação de instrumentos clássicos de investigação descritiva, buscou-se debruçar sobre o tema gênero e trabalho. Os sujeitos entrevistados foram mulheres, que ocupam cargos de chefia alocadas no serviço operacional e administrativo do 7º BBM. A partir dessas referências, o estudo em tela priorizou a descrição, interpretação e análise das relações de gênero e poder pré-existentes e emergentes no cotidiano do ambiente militar do Corpo de Bombeiros.

Palavras-Chave: Teto de vidro, Gênero e Corpo de Bombeiros.

ABSTRACT

The present study sought to investigate the social practices and the predominant discourses, historically constructed by women who exercise leadership positions in the 7th Military Fire Brigade, based on the phenomenon called “glass ceiling”. As a methodological option, we opted for a qualitative study, with the appropriation of classic instruments of descriptive research, we sought to focus on the theme of gender and work. The interviewed subjects were women, who occupy leadership positions allocated in the operational and administrative service of the 7th BBM. Based on these references, the study on screen prioritized the description, interpretation and analysis of pre-existing and emerging gender and power relations in the daily life of the military environment of the Fire Department.

Key words: Glass ceiling, Gender and Fire Department.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente as instituições militares são tradicionalmente identificadas pelas representações simbólicas masculinas. Destarte analisar as relações de gênero neste tipo de ambiente aponta para as possibilidades de desvendar um universo ainda emblemático e escassos de análises sociológicas.

Os atributos relativos aos homens e às mulheres encontram-se marcados e revitalizados socialmente. Em geral, a simetria em volta desses dois modelos tende a positivar o pólo masculino como sendo a referência única no processo de socialização e produção de sujeitos como homens ou mulheres, sendo, portanto, muito tempo colocado numa situação "privilegiada" na hierarquia social.

A sociedade, ao longo do tempo, tende a naturalizar os papéis de homens e de mulheres e, assim, determinar seus espaços, referendado principalmente na divisão sexual do trabalho e no modo de vivenciar experiências afetivas-sexuais, promovendo uma complexa hierarquia e desigualdade de gênero (HIRATA E KERGOAT, 2009).

Como fatos da ordem da cultura, os princípios masculino e feminino concorrem para configurar uma ordem social hierárquica. As diferenças e assimetrias de gênero são construídas e reproduzidas com base em uma série de fatores, dentre os quais se destacam aspectos como a concepção de corpo, de natureza, da divisão sexual do trabalho, do sentido de família e dos atributos simbólicos vinculados à identidade social dos sujeitos. Enfim, aquilo que se concebe como homem, mulher, marido, esposa, filho, hetero/homo, dentre tantos outros arranjos sociais possíveis.

O ingresso de mulheres nos quadros complementares das polícias e das instituições militares é um fato datado no século XX. Nos Estados Unidos, por exemplo, as mulheres são reconhecidas como policiais no ano de 1910; na França ocorreu o ingresso das mulheres na polícia no ano de 1914 e no México esse ingresso ocorreu no ano de 1930 (BOTELLO, 2000).

No Brasil, o ingresso de mulheres em carreira militar ocorreu em 1955, na Guarda Civil de São Paulo, porém na década de 1970 essa organização foi extinta e seu efetivo foi incorporado à Polícia Militar de São Paulo (SOARES; MUSUMECI, 2005). Em relação ao Corpo de Bombeiros, Estado de São Paulo foi o primeiro do país a incluir mulheres na Corporação com a formação de 40 bombeiras no ano de 1991. Em Minas Gerais, por meio da Lei n.11.099 de 18 de maio de 1993, houve a criação do Corpo Feminino com o efetivo inicial de 80 bombeiras. Já em Montes Claros-MG, foco desta

pesquisa, foi em 2002 que ocorreu o ingresso de sete mulheres, isto 40 anos após a criação do Corpo de Bombeiros.

Portanto, o ingresso de 80 mulheres no ano de 1993 no Corpo de Bombeiros, depois de praticamente um século e meio, significou uma invasão no espaço simbólico masculino da instituição, até então constituído e apropriado apenas pelos homens, detentores da farda e da força física. Posteriormente passaram a compor todos os quadros de efetivo presentes na Corporação. Neste sentido, um nicho específico será alvo deste estudo: o trabalho feminino na função de chefia no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais.

Destarte, o presente estudo buscou investigar as práticas sociais e os discursos predominantes, historicamente construídos pelas mulheres que exercem cargos de chefia no 7º Batalhão de Bombeiros Militar. A trajetória metodológica pautou-se por um estudo de cunho qualitativo, com a apropriação de instrumentos clássicos de investigação descritiva, como entrevista semi-estruturada, buscou-se debruçar sobre o tema gênero e trabalho. A pesquisa qualitativa envolve a obtenção de dados descritivos, obtido no contato direto do pesquisador com a situação estudada. A pesquisa carrega em si características próprias de quem a constrói, ou seja, os valores e princípios que norteiam o pesquisador fazem parte dessa construção, bem como seu contexto histórico e social (MINAYO,1997).

Os sujeitos entrevistados foram mulheres, que ocupam cargos de chefia alocadas no serviço operacional e administrativo do Batalhão. Os cargos ocupados pelas entrevistadas no momento da entrevista eram: Sargentos, subtenente e Tenente. A partir dessas referências, a investigação priorizou a descrição, interpretação e análise das relações de gênero e poder pré-existentes e emergentes no cotidiano do ambiente militar do Corpo de Bombeiros.

Deste modo, estudar a inclusão da mulher no espaço do quartel militar, na condição de chefes, possibilita realizar também uma releitura da relação entre os sexos na instituição e até que ponto os avanços e conquistas femininas são significativos num ambiente marcado pelos discursos e representações e discriminação em relação aos serviços prestados pelas militares femininas e que carece de estudos aprofundados que elucidem as relações de gênero e poder no ambiente de trabalho.

2 MERCADO DE TRABALHO: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

O mercado de trabalho emergiu como uma instituição fundamental para o funcionamento da economia, a partir do surgimento do sistema capitalista de produção e da utilização em larga escala do trabalho assalariado.

Amparado nos estudos de Marx (1985) podemos pensar a relação entre os que se oferecem para trabalhar e os que precisam de trabalhadores, como um mercado: o mercado de trabalho, que pode ser definido como a compra e venda de serviços de mão-de-obra, representando o lócus onde trabalhador e empresários se confrontam e, dentro de um processo de negociações coletivas que ocorre algumas vezes com a interferência do Estado. O mercado de trabalho assim definido denomina-se mercado formal de trabalho porque ele se enquadra nas formas da legislação, quando se produz o acordo entre comprador e vendedor da força de trabalho (ETULAIN, 2006).

No entanto, a reconfiguração dos arranjos políticos e sociais concomitante com a reorganização econômica do capital, incorporados nas Instituições refletiu diretamente na vida das mulheres, vislumbrado no aprofundamento da divisão sexual do trabalho e a precarização do trabalho feminino. Portanto, urge o aprofundamento do debate em torno da problemática de mulher e mercado de trabalho, exige considerar inicialmente algumas abordagens em torno das discussões de gênero e de como se constrói a hierarquia nas organizações, tendo como referência as representações sociais de homem e mulher.

Assim, na concepção de Williams (1995, p.15), “o local de trabalho não é neutro, é um local central para a criação e reprodução das diferenças de gênero e desigualdade de gênero”. As análises dos papéis da mulher nas organizações apontam ao fato de que a cultura organizacional reproduz a subordinação de gênero e salientam as relações de poder baseadas nas hierarquias.

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

Considera-se também a interpretação dos indicadores sociais que fomenta a compreensão da dinâmica gênero/classe/raça/etnia na análise dos diferenciais de renda entre homens e mulheres.

A partir de 1970, nota-se uma ampliação da participação da mão de obra feminina em todo mundo, criando uma espécie de “feminização do trabalho”, fenômeno de grande relevância na América Latina, tendo em vista o imenso contingente de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho – e acentuado na década de 1990 (ANTUNES, 2008). No caso brasileiro, essa tendência se confirmou, de acordo com os dados censitários do IBGE (2016), os dados revelam a evolução da participação feminina no mercado de trabalho e a redução contínua da diferença entre homens e mulheres na PEA, no período entre 1950 e 2010. Conforme gráfico 1, a participação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9%.

GRÁFICO 1 – Participação no PEA, por Gênero- Brasil -1950-2010



Fonte : Censo demográfico do IBGE -1950-2010

Porém, as mulheres têm sido cada vez mais incorporadas ao mercado de trabalho, mas não para exercer as mesmas tarefas que os homens, tampouco recebendo os mesmos salários que eles. Assim, a ocupação feminina, como visto, é muitas vezes marcada pela vulnerabilidade.

Deste modo, o pano de fundo dessa precarização, que atinge de modo bem específico as mulheres, pode ser encontrado na divisão sexual do trabalho, que hierarquiza as atividades desenvolvidas por homens e mulheres na sociedade. Nessa divisão entre os sexos, os homens foram destinados à esfera pública e a do trabalho produtivo, e nelas

receberam maior valorização social; enquanto as mulheres foram destinadas à esfera privada e a da reprodução social, sendo responsabilizadas pelo trabalho doméstico e de cuidado, às quais não foi atrelado qualquer valor.

Scott (1994) aponta que, anteriormente ao século XIX, o modelo de trabalho predominante era o familiar, no qual os membros da família dividiam as tarefas a serem realizadas. As mulheres eram responsabilizadas pelas atividades domésticas e de cuidado, mas também realizavam outras atividades extra-lar, como o trabalho de vendedoras nos mercados e comércios locais.

Com a Revolução Industrial e o advento do capitalismo, as mulheres, principalmente das classes econômicas mais desfavoráveis, foram incorporadas ao trabalho fabril e industrial como força de trabalho menos valorizada, além de serem inseridas em atividades com baixo prestígio social e com ritmo e controle de trabalho intenso.

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

Kergoat (2009, p.67) aponta a divisão sexual como sendo:

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

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

É interessante ressaltar que em todas as sociedades essa forma de divisão social do trabalho persiste. Esses princípios se aplicam devido ao princípio de naturalização, ou seja, aquele que relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a *papéis sexuais* definidos. Na perspectiva determinista, o cuidar, a maternidade, o afeto, além de

florescerem como algo natural, tornam-se atributos essencialmente femininos, estando ainda restritos à esfera privada. O grande problema é que esse espaço privado pode condicionar a posição feminina na esfera produtiva. (STANCKI, 2009).

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

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

Portanto, os impactos da reestruturação produtiva são diferenciados para as mulheres, tendo em vista que as determinações de gênero, raça/etnia, inerentes ao processo produtivo e os resultados sinalizam para a ampliação empregos mal pagos, instáveis e de baixa qualificação, além do forte aumento do trabalho informal, todas essas formas precarizantes de trabalho.

Na mesma perspectiva Harvey (2012, p.147) acrescenta que:

Não apenas as novas estruturas do mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados e menos facilmente demissíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico.

Portanto, mesmo quando a mulher é mais qualificada, tem mais anos de estudos e, até mesmo, mais experiência, verifica-se que a reestruturação produtiva apropria das habilidades da mulher para utilizá-las em favor do aumento da produtividade, no corte dos direitos trabalhistas, no trabalho temporário, nos trabalhos piores remunerados e menos prestigiados. Numa outra dimensão, o trabalho feminino tende a ser mais bem aproveitado, principalmente em tarefas que exigem mais concentração e com mais detalhes ou ainda em ocupações em tempo parcial ou em trabalhos realizados em casa.

3 AS MULHERES NAS INSTITUIÇÕES MILITARES: ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE GÊNERO

A inclusão das mulheres nas instituições militares, partilhando dos símbolos (armas, fardas e força física) significou uma “ruptura” do espaço simbólico masculino da instituição militar até então forjado e usufruído apenas pelos homens. Aqui reside um primeiro confronto entre os papéis masculino e feminino nas instituições militares: A questão do espaço.

Em grande medida, esse espaço militarizado caracteriza-se, segundo Goffman (1974), como sendo uma instituição total que modela seus sujeitos, seus desejos e seus pensamentos. Sendo assim, é na caserna, ambiente institucional militar, que um grupo heterogêneo de indivíduos passa a ser ‘instruído’ por um manual de normas, leis e hierarquias, que reforçam um imaginário social dominante.

Considerando a quantidade do efetivo das polícias militares, dados revelam os baixos índices de feminização nas forças policiais e ainda que na maioria das polícias as mulheres estão realizando atividades burocráticas, a chamada atividade-meio, ou seja, administrativa. De acordo com a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP)¹ em 24 unidades da federação, o percentual de mulheres no efetivo das polícias militares era inferior a 12%. Em alguns estados, como CE, MA, PR, RN e SC a participação feminina no efetivo da PM é inferior a 6%. Ressalta-se ainda que na maioria dos Estados, a proporção dos efetivos dos Corpos de Bombeiros Militares, de acordo com o sexo, é similar ao das Polícias Militares (SENASP, 2015).

Embora, notou-se um aumento do efetivo de mulheres militares nas condições de inclusão similares as dos homens, o rótulo do sexo frágil ainda não foi superado. Calazans (2003) explica que o processo de inserção da mulher na polícia relaciona-se à existência de uma cultura policial feminina que estaria identificada e valorizaria as formas preventivas de policiamento.

A inserção das mulheres em organizações brasileiras de segurança pública ocorre desde a década de 1955, quando a Polícia Militar de São Paulo, de forma pioneira, contratou mulheres para seus quadros. A polícia feminina brasileira foi criada baseada no pressuposto de que as mulheres solucionam melhor as tarefas da polícia preventiva e da polícia assistencial, aquela que trata mais diretamente com os grupos considerados fragilizados, ou seja, mulheres e crianças (MUSEMECI ; SOARES, 2005).

¹ A "Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública: Estudo técnico", é realizada anualmente pela, do Ministério da Justiça, e foi divulgada em 2015, sobre a Polícia Militar, Polícia Civil e Corpo de Bombeiros.

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

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

Na maioria dos estados, as PM's começaram a admitir policiais femininas ao longo dos anos 80, no contexto da redemocratização do país, mas isso não derivou de reivindicações de movimentos sociais pela criação de serviços especializados ou pela abertura de um novo espaço profissional para as mulheres e sim, tudo indica, do propósito interno de "humanizar" a imagem das corporações, fortemente marcada pelo seu envolvimento anterior com a ditadura (MUSUMECI; SOARES, 2005, p.184).

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

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

3.1 A INCLUSÃO DE MULHERES NO CORPO DE BOMBEIROS

A maioria dos estudos e pesquisa trata das mulheres nas forças armadas e nas polícias militares. São raras as publicações que reportem sobre a inclusão de mulheres nas Corporações de Bombeiros – militares ou voluntários – no mundo e no Brasil.

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

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

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

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

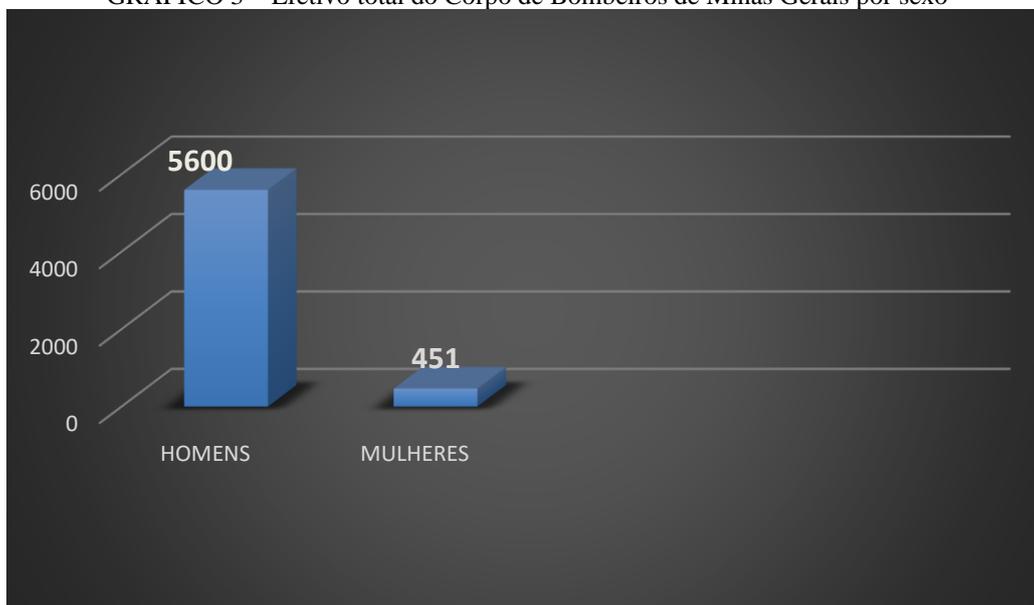
Durante o treinamento, foram realizados vários estágios, com a finalidade de dar à mulher condições de trabalhar no Corpo de Bombeiros, considerando-se importantes: Noções de prevenção e combates a incêndios; Organização do Corpo de Bombeiros; Tecnologia e maneabilidade de salvamento; Pronto-socorrismo.

Como resultado desta avaliação, ocorreu:

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

Em Minas Gerais, por meio da Lei n. 11.099, de 18 de maio de 1993, ocorreu a criação do Corpo Feminino com o efetivo inicial de 80 bombeiros femininos. Como o Corpo de Bombeiros pertencia à Polícia Militar, o efetivo feminino era restrito a 5% do total de vagas destinadas aos homens. Atualmente o efetivo das mulheres foi ampliado para 10 % do total de vagas destinadas em concursos públicos (CBMMG, 2016).

GRÁFICO 3 – Efetivo total do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais por sexo



Fonte: CBMMG

Assim, se na Polícia Militar a inclusão das mulheres serviu para melhorar a imagem e reduzir as ações hostis e viris em determinadas ocorrências, no Corpo de Bombeiros a incorporação destas mulheres está associada à implantação do serviço de atendimento pré-hospitalar no Estado, em 1993, e que mais tarde veio a se tornar uma das principais atividades operacionais da Instituição. A presença de mulheres nas viaturas de

resgate² ilustrava a reprodução da cultura organizacional militar da limitação do papel exercido pelas mulheres neste tipo de ambiente. A elas seriam destinadas as tarefas inerente ao sexo, ou seja, a representação simbólica da maternidade e da enfermagem. (DAVID, 1993).

No caso do 7º Batalhão de Bombeiros Militar³, o ingresso de mulheres na corporação em Montes Claros ocorreu por meio do sistema universal, especificamente por concurso público. Os requisitos para o processo seletivo, visando ao Curso de Formação de Soldados (CFSD) no ano de 2002, foram previstos em edital de concurso público, de acordo com a Resolução n. 060, de 06 de fevereiro de 2002, para o preenchimento, sendo que no 7º Batalhão foi formada uma turma com 49 alunos, dos quais, 7 eram mulheres.

A partir da inclusão destas mulheres nas fileiras da Corporação, paulatinamente algumas tem buscado alcançar postos de chefia, mesmo ainda com alguns obstáculos visíveis e invisíveis para esta ascensão.

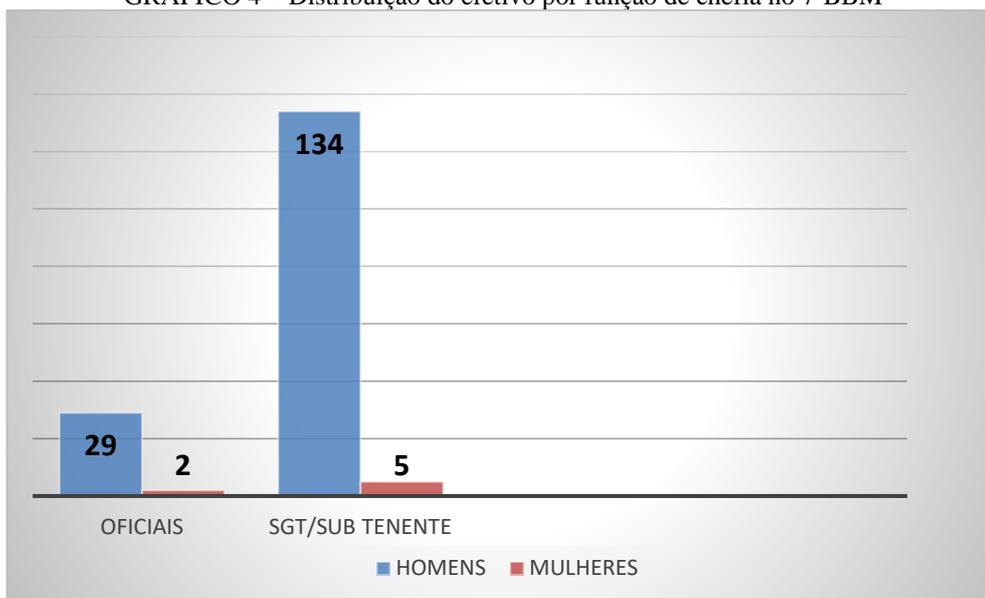
4 O TETO DE VIDRO CORPO DE BOMBEIROS

Como escopo deste estudo, torna-se necessário informar que o conceito aqui delineado de “teto de Vidro” ampara-se nos estudos de Steil (1997) e Vaz (2013), que diz respeito as formas de segregação e desigualdade mesmo nos espaços regimentalmente igualitários, como os cargos públicos. De acordo com as autoras diversas evidências sugerem que o setor público tampouco escapa ao fenômeno do teto de vidro, sendo ainda raras as mulheres em altos postos de comando na administração pública ou nas organizações. No caso do 7ºBBM, percebe-se a baixa representatividade das mulheres nas funções de comando ou supervisores no serviço administrativo ou operacional (Gráfico 4).

² Viatura que se destina ao atendimento de ocorrências de caráter pré-hospitalar

³ O Corpo de Bombeiros foi instituído no município de Montes Claros no ano de 1962, como resultado de uma parceria ente a Associação Comercial e Industrial e a Câmara municipal da cidade. A princípio, os bombeiros que atuavam no combate aos incêndios eram grupos voluntários, formados por profissionais liberais (DAVID, 2003).

GRÁFICO 4 – Distribuição do efetivo por função de chefia no 7ºBBM



Fonte: 7º BBM

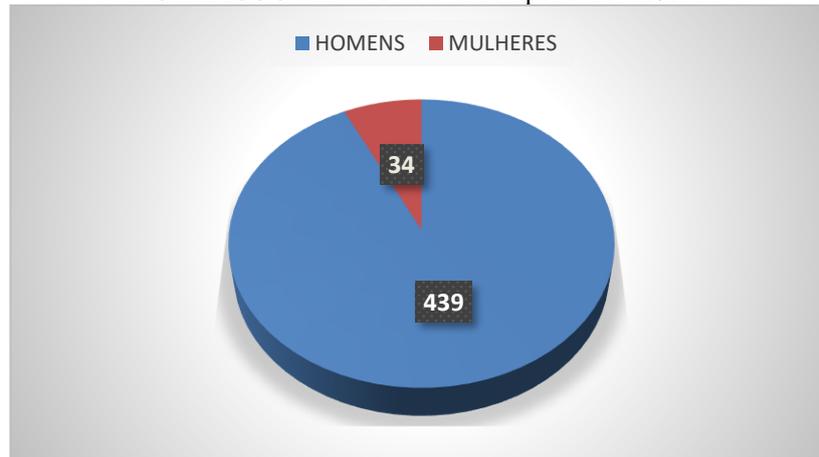
O fenômeno do “teto de vidro” consiste numa segregação vertical que se transforma numa espécie de barreira muitas vezes sutil e transparente, mas suficientemente forte para bloquear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos, e o reconhecimento das mesmas como, de fato, pertencentes àquele espaço onde se encontram (STEIL,1997). O teto de vidro busca compreender de que forma se desenvolve as diferenças e similaridades nas oportunidades de desenvolvimento de carreira profissional que são disponibilizadas aos homens e mulheres nas organizações.

Vaz (2013) define-se como teto de vidro, o fenômeno caracterizado pela menor velocidade com que as mulheres conseguem ascensão profissional nas diversas carreiras, que tem como consequência a “sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações” (BELTRÃO, 2009). Ainda de acordo com Vaz (2013, p.766):

“No Brasil, de fato, ainda são raras as mulheres em altos cargos corporativos. Entre os funcionários e dirigentes de uma amostra de organizações extraída do grupo das 500 maiores empresas no país, por exemplo, observa-se um “afunilamento hierárquico”, ou seja, a incidência de menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder, ainda que o grau de instrução feminino seja superior ao masculino em todos os níveis considerados.

No 7º BBM o efetivo distribuído conforme Gráfico 3, evidencia um dos obstáculos para as mulheres na Instituição. Um ambiente naturalmente masculino. Nota-se que apenas aproximadamente 8% do total do efetivo é composto por mulheres.

GRÁFICO 3- Efetivo do 7º BBM por sexo - 2017



Fonte: 7ºBBM

A representação social de que a força física é a condição *sine qua non* para execução das funções da carreira de bombeiros, parece estar em evidência, desconsiderando o trabalho em equipe ou mesmo outras habilidades também essenciais em determinadas ocorrências. E esta representação não está restrito ao ambiente militar. A sociedade tende a reconhecer os valores, força física, virilidade, agilidade, associado a profissão bombeiros, como intrínsecos apenas aos homens.

Neste sentido, como aponta Bourdieu (1999) o homem é um ser social, competindo para tal a adoção de múltiplas aquisições que, aparentemente, são tidas como normais e inatas. Sua reflexão permite compreender a lógica dessas práticas tanto na sua esfera individual quanto coletiva, como mecanismos aptos à reprodução social. Deste modo, essa dominação comporta uma dimensão simbólica na qual o dominador (homem) deve conseguir obter do dominado (a mulher) uma forma de adesão que não se baseia em uma decisão consciente. É o que se percebe no discurso de uma das militares entrevistadas:

Percebo que a resistência em relação ao papel da mulheres na corporação é porque nós não temos a mesma condição biológica (força física) igual aos homens, isso é natural. Por isso certas limitações a atuação de nós mulheres em determinadas ocorrências é comum e muitas vezes constrange, sabe. (SGT S.L)

Além do mais, deve-se considerar o fato de que elas quando ingressam na corporação passaram pelos mesmos testes físicos e psicológicos, mesmos aprendizados didáticos, mesma escola de formação de soldados ou oficiais. Portanto, parece ilógico excluí-las desta possibilidade de ascensão como ocorre muitas vezes. É o que relata a militar:

Fui numa ocorrência de incêndio e eu estava a frente daquela ocorrência e a gente realizando os trabalhos e percebi que o solicitante ficou muito inseguro quando viu que era eu que estava a frente daquela situação. Pegou o telefone e

começou a ligar para outros bombeiros pedindo para realizar as coisas ali. Ai infelizmente tive que chamar aquele cidadão e falar com ele: Por qual motivo você está tão inseguro aqui com o andamento dos trabalhos? Ele respondeu: Eh., porque talvez mulher não saiba lidar com esta situação aqui.. Daí, eu tive que falar pra ele: Olha eu estou aqui a frente das guarnições e você pode ter certeza de que independente se é mulher ou não, somos bombeiros militares, recebemos os mesmos treinamentos e o trabalho será executado da melhor forma possível e de acordo com o que está previsto. Ainda assim, ele ficou um pouco receoso ainda. Ele estava com medo do fogo atingir parte da propriedade dele. Mas graça ao serviço de todos ali, o fogo foi extinto, foi realizado o trabalho de rescaldo e nada do que ele estava com medo de acontecer, não aconteceu. Depois ele agradeceu la no local e depois fez um ofício ao comandante do Batalhão elogiando e parabenizando a guarnição e até mesmo pedindo desculpa pelo fato de ter tido insegurança quando percebeu que a chefe era mulher. (SGT M.P)

A inclusão das mulheres no Corpo de Bombeiros, não significou a conquista do espaço, sobretudo nas funções de chefia. A percepção é de que o respeito só ocorre apenas pelas normas regimentais e em muitos com algumas resistências.

Fomos acionados para uma ocorrência em veículo e no trajeto percebi que um dos militares não estava com o Equipamento de Proteção individual devido. Daí, disse pra ele vestir o roupão de incêndio e ele me respondeu que não era necessário. Novamente disse pra ele se equipar devidamente. Quando chegamos no local, ele desceu da viatura sem o roupão. Fiquei furiosa e tive que pergunta-lo por que ele não obedeceu minha ordem legal e se era necessário por no papel aquele fato. Após o fato o militar nunca mais deixou de acatar uma ordem minha. Infelizmente existe muitos militares preconceituosos quanto ao gênero feminino em cargo de chefia.

Portanto, percebe-se o embate travado pelas mulheres mesmo quando ocupam postos de chefia. A necessidade da reafirmação das capacidades técnicas e intelectuais em relação aos seus pares. Ancorado na perspectiva teórica de Kirkwood (1986,s.p) entende-se que :

[...] poder não é, o poder se exerce. E se exerce em atos, em linguagem. Não é uma essência. Ninguém pode tomar o poder e guardá-lo em uma caixa forte. Conservar o poder não é mantê-lo escondido, nem preservá-lo de elementos estranhos, é exercê-lo continuamente, é transforma-lo em atos repetidos ou simultâneos de fazer, e de fazer com que outros façam ou pensem. Tomar-se o poder é tomar-se a idéia e o ato.

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

Neste sentido, o poder na perspectiva de Foucault (1979) pode ser entendido não como um estado mental, mas como um conjunto de práticas sociais e discursos construídos

historicamente que disciplinam o corpo dos indivíduos e se torna objeto das relações de poder. Assim, desde a época clássica, o corpo foi descoberto como objeto de poder, podendo ser manipulado, treinado para responder e obedecer, torna-se ao mesmo tempo dócil e hábil, à medida que suas forças se multiplicam.

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

Ainda de acordo com o autor trata-se de alguma maneira de uma *Microfísica do poder*, posta em vigor pelos aparelhos e instituições e que neste caso supõe que “o poder nela exercido não seja concebido como uma propriedade, mas como uma estratégia, que seus efeitos de dominação não sejam atribuídos a uma ‘apropriação’, mas a disposições, a manobras, a táticas, a técnicas, a funcionamentos; que se desvende nele antes uma rede de relações sempre tensas, sempre em atividade” (FOUCAULT, 2004, p. 25).

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada das mulheres no Corpo de Bombeiros no Brasil coincidiu com um período de mudanças políticas no país e nas estruturas nas polícias militares. Ademais, coincidiu também com o processo de mudanças nas relações de trabalho, com a reestruturação do sistema produtivo na sociedade contemporânea, na qual outros valores

como trabalhos em equipe, rapidez, inteligência, passariam a ser o corpus do sistema, em detrimento do argumento só força física. Porém o estudo em tela constatou que os atributos masculinos, como força e virilidade, ainda são decisivos para demarcação dos espaços na corporação.

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

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

Ademais, as informações coletas e interpretadas ao longo da pesquisa evidenciaram que, mesmo participando efetivamente dos mesmos espaços de seus pares, até então considerados como “lugares de homens”, os conteúdos dos relatos das mulheres entrevistadas remontam a crença em uma “essência feminina” que, segundo as mesmas, é fundamental para diferenciá-las e qualificá-las profissionalmente em relação aos homens

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?** In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO, 2008, São Paulo. Anais eletrônicos. Disponível em: < <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/> Acesso em: 27 jul.2017.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991.

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

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. (trad). Maria Helena Kühner. 2ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota Técnica n. 24. Brasília, março de 2016. http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em: 25 mar. 2017.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada. Pesquisa Mensal de Emprego (PME): 2011. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalho.erendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf. Acesso em 11. Jul. 2017.

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

_____. **Incêndio com amor se apaga**. Montes Claros. Unimontes, 2003.

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 3. ed. São Paulo: Global editora, 1986. 57p.

ETULAIN, Carlos. R. **Trabalho e diversidade do trabalho na sociedade moderna**. In: SEMINÁRIO DE GESTÃO E NEGÓCIOS DA UNIFAE, 2., 2005, Curitiba. Anais... Curitiba: UNIFAE, 2005. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_17.pdf>. Acesso em: 10 jun 2017.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade I: a vontade do saber**. trad. Maria Tereza da Costa Albuquerque.5.ed.Rio de Janeiro,1974.

GOFFMAN,Erving. **Manicônios , prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva,1974.

HARVEY, David. **A condição pós moderna: uma pesquisa sobre as origens de mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1993.

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: H. Hirata (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia. In: COSTA, A.

MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Editora, 1988.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Ciência, técnica e arte: O desafio da pesquisa social**. In. Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade/Suely Ferreira Deslandes, Otavio Cruz Neto, Romeu Gomes, Maria Cecília de Souza Minayo(organizadora). 7 ed. Petrópolis: Vozes: 1994.

NOGUEIRA, C. M. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução**. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em 10 mai.2017.

O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. **Mercado de trabalho e gênero: comparações**

SAFFIOTI, Heleiteth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classe: mito e realidade**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1979.

SÃO PAULO. *Mulher no bombeiro*. Disponível em <[http:// www.polmil.sp.gov.br](http://www.polmil.sp.gov.br)>. Acesso em 23/10/2006

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

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

STANCKI, Nanci da Luz. **Divisão sexual do trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil**. In: Construindo a igualdade na diversidade: gênero e sexualidade na escola / organização: Nanci Stancki da Luz, Marília Gomes de Carvalho, Lindamir Salete Casagrande.— Curitiba : UTFPR, 2009.286 p.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./set. 1997.

VAZ, D. V. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.

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