



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



Mulheres Militares na Cidade de Picos e as Percepções de Gênero no Ambiente de Trabalho

Anna Cristina Leão Almondes¹, Wilna Stéfane Sabóia Brito², Kary Emanuelle Reis Coimbra³

Picos – PI
2017

¹ *Graduanda em Administração pela UFPI;*

² *Graduanda em Administração pela UFPI;*

³ *Professora da UFPI, mestre, orientadora.*

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

A452m Almondes, Anna Cristina Leão

Mulheres militares na cidade de Picos e as percepções de gênero no ambiente de trabalho / Anna Cristina Leão Almondes, Wilna Sthéfane Sabóia Brito– 2017.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (32f.)

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2018.

Orientador(A): Prof^a. Ma. Kary Emanuelle Reis Coimbra

1. Mulheres Militares. 2.Ambiente Militar.
3.Estereótipos. 4.Percepções de gênero. 5.Divisão do Trabalho.
I.Brito, Wilna Sthéfane Sabóia. II. Título.

CDD 305.4



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cicero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos - PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**ANNA CRISTINA LEÃO ALMONDES
WILNA STÉFHANE SABÓIA BRITO**

Mulheres militares na cidade de Picos e as percepções de gênero no ambiente de trabalho.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)
 Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 28 de novembro de 2017.

(Orientador – Kary Emanuelle Reis Coimbra, Ma.)

(Membro 1 – Marcus Santos de Sousa, Me.)

(Membro 2 – Renata Tomaz Cunha de Sousa, Esp.)

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as percepções de gênero no ambiente de trabalho por mulheres militares na cidade de Picos/PI. Expondo a divisão de trabalho por gênero dentro das organizações militares, enfatizando tratar-se de um ambiente predominantemente masculino, onde a inserção da mulher é algo relativamente novo (CAPELLE e MELO, 2010). O trabalho constitui-se de uma pesquisa de campo, exploratória e descritiva de teor qualitativo. Para a coleta de dados, utilizou-se um roteiro semiestruturado como base para realização das entrevistas. Foi apresentado, ao longo da pesquisa, que mulheres ainda são aprisionadas a rótulos que percorrem gerações. Os resultados obtidos apontam que a mulher sofre uma subordinação à dominação masculina no meio militar, sendo, inclusive, proibida de participar de grupos especializados, configurando o fenômeno da parede de vidro (MILLER; KERR; REID, 1999 *apud* SANTOS et al., 2016). A existência de estereótipos quanto à divisão de trabalho por gênero ficou evidente no ambiente estudado, onde práticas sociais são internalizadas e reproduzidas também pelas mulheres militares.

Palavras-chave: Ambiente Militar. Mulheres Militares. Estereótipos. Percepções de Gênero. Divisão do Trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to analyze gender perceptions in the work environment by military women in the city of Picos / PI. It is important to note that the gender division of labor within military organizations emphasizes that it is a predominantly masculine environment, where the insertion of women is relatively new (CAPELLE and MELO, 2010). The work consists of a field research, exploratory and descriptive of qualitative content. For data collection, a semi-structured script was used as the basis for the interviews. It was presented, throughout the research, that women are still trapped in labels that span generations. The results obtained indicate that women undergo a subordination to male domination in the military milieu, and it is even forbidden to participate in specialized groups by configuring the phenomenon of the glass wall (MILLER; KERR; REID, 1999 *apud* SANTOS et al., 2016) . The existence of stereotypes regarding the division of labor by gender was evident in the studied environment, where social practices that are internalized and reproduced also by military women.

Keywords: Military Environment. Military Women. Stereotypes. Gender Perceptions. Division of Labor.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Bourdieu (2012), as mulheres são excluídas do universo dos assuntos político-socioeconômicos, ficando durante muito tempo aprisionadas ao universo doméstico e as atividades associadas à reprodução biológica e social, enfatizando as funções maternas e basicamente o cuidado do lar, com a finalidade de manter a integração da família, com a organização de toda uma série de atividades sociais ordinárias, como as refeições, em que toda a família se encontra, ou extraordinárias, como as cerimônias e as festas destinadas a celebrar ritualmente os laços de parentesco e a assegurar a manutenção das relações sociais e da projeção social da família.

No século XXI, a mulher começa a possuir espaço em diversos setores e áreas do mercado de trabalho, refletindo a luta das mulheres para a aquisição dos seus direitos, que de acordo com Chevalier (1984 *apud* BLAY, 2001) vem ocorrendo desde o século XIX e início do século XX quando os países que se industrializavam e utilizavam a mão de obra de homens, mulheres e crianças no trabalho fabril. Representando essas lutas, temos a data 8 de março (dia internacional da mulher) simbolizando a busca da igualdade social entre homens e mulheres, em que as diferenças biológicas sejam respeitadas mas não sirvam de pretexto para subordinar e inferiorizar a mulher (BLAY, 2001). Mesmo assim é enfática a árdua luta ainda enfrentada por elas para ganharem espaço e oportunidades no mercado de trabalho como também serem reconhecidas profissionalmente.

O estado social em que a pessoa se encontra (homem ou mulher), além do grupo em que ela está inserida, junto com os processos sociais formam a identidade do ser, que pode ser mantida ou modificada de acordo com as relações sociais. Dessa maneira, as estruturas sociais construídas com o passar dos anos, caracterizam tipos de identidade e as orientações e comportamentos oriundos desta, compondo a construção social da realidade subjetiva (BERGER e LUCKMANN, 1976). Assim, no Brasil, desde 1988, o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, sendo ela uma estrutura social, nos faz ter como verdade a existência da igualdade entre todos, inclusive entre homens e mulheres. Percebemos que essa total igualdade e eliminação da discriminação não existem de fato, foram abertas novas possibilidades para as mulheres, e ainda assim é necessária a criação de novas legislações para “ajudar” no processo de inserção da mulher em determinadas áreas, convergindo com o pensamento de Andrade (2016, p. 35) que a Constituição “não trouxe, ainda, mudança significativa na hierarquia funcional e técnica da organização laboral”.

Em decorrência de predefinições sociais, o meio militar que é tido como um meio de bravura, violência, trabalho pesado, brutalidade e etc, é considerado um ambiente onde as mulheres não deveriam trabalhar (BARBOSA et al., 2011), tornando-se um ambiente predominantemente masculino, com essas rotulações acabam por excluir possibilidades de empregos, áreas de atuação, de esportes, até mesmo formas de agir, tudo socialmente bem projetado para intervir e dificultar a mudança de moldes sociais duramente delimitados para as mulheres. Segundo Cappelle e Melo (2010), existem algumas áreas em que as mulheres ainda encontram mais dificuldades de inserção ou de ascensão na carreira, gerando necessidade de autorregulação das formas de expressão de homens e mulheres.

Diante do exposto, sobre as constantes lutas femininas em diversos meios inclusive no cotidiano do ambiente de trabalho militar, procuramos responder o seguinte problema: **quais as percepções de gênero no ambiente de trabalho por mulheres militares na cidade de Picos/PI?**. Optamos por esse questionamento com a finalidade de entendermos de forma mais ampla a existência ou não do empoderamento feminino e de que forma é dada a divisão do trabalho neste modelo organizacional. Em busca da resposta para tal questionamento, este artigo se embasa nos seguintes objetivos: a) caracterizar o ambiente de trabalho militar e as dificuldades encontradas pelas mulheres; b) identificar a presença de estereótipos de gênero

no trabalho militar; e c) descrever o processo de trabalho e o grau de satisfação das mulheres que prestam serviços nas organizações militares da cidade de Picos/PI.

Este artigo se insere numa perspectiva crítica sobre a questão de gênero no mercado de trabalho, fazendo uma análise sobre as percepções de mulheres na carreira militar na cidade de Picos/PI. A pesquisa ocorre em organizações militares na cidade de Picos/PI identificando também se existe empoderamento nas mulheres militares, percepções de gêneros e divisão do trabalho nas organizações militares no interior do estado, visto que existem estereótipos enraizados na sociedade que se tornam barreiras para o empoderamento feminino em basicamente todas as áreas, inclusive na militar, ressaltando o baixo número de mulheres nas organizações que participaram da pesquisa.

2 O PROCESSO DE EVOLUÇÃO HISTÓRICO-CULTURAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Desde o começo do mundo, em que se deparou com dados que possam ser avaliados, é possível observar a submissão com que as mulheres são tratadas perante a sociedade, onde estas eram criadas apenas para o casamento e para a casa, impossibilitadas de qualquer trabalho que gerasse renda, sendo considerada uma função apenas masculina, ou seja, os trabalhos intitulados a estas se limitavam apenas a cuidar de seus maridos, a procriação e aos trabalhos domésticos (PROBST, 2005). Em seu livro, “História das mulheres e as representações do feminino”, Tedeschi (2009, p. 123) relata:

[...] Discursos recorrentes exerceram influência decisiva na elaboração de códigos, leis e normas de conduta, justificando a situação de inferioridade em que o sexo feminino foi colocado [...] Assim, a desigualdade de gênero passa a ter um caráter universal, construído e reconstruído numa teia de significados produzidos por vários discursos, como a filosofia, a religião, e educação, o direito, etc. perpetuando-se através da história, e legitimando-se sob seu tempo.

Em sua análise, Tedeschi (2009) apresenta que a mulher sempre foi uma vítima das regras determinadas pela sociedade e que em vários campos é discutido esse tratamento ífero e segregativo, por conseguinte, buscando mudanças através das situações e do momento em que ocorrem. De acordo com Giffin (1994), é preciso desconstruir a ideia de “sexo masculino\sexo feminino” e que o corpo feminino não estabelecia a condição social da mulher. Para Tedeschi (2012) as representações sociais de que o trabalho fora de casa é constituído pela identidade masculina, reforça a valorização entre homens e mulheres, caracterizando a divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, a hierarquia de gênero.

Com o passar do tempo, a mulher foi adquirindo um maior espaço perante a sociedade, aqueles trabalhos que giravam em torno do homem e da casa que lhe eram fixados anteriormente, foram dando espaço e estendendo-se aos trabalhos fora de casa e que também gerariam renda financeira. Essa ampliação dos direitos (ou deveres, visto que, essa conquista de trabalhar além da casa surge em decorrência da ausência do marido) da extensão do trabalho sobrechega a partir da primeira (1914-1918) e da segunda (1939-1945) guerras mundiais, quando os homens saem para a batalha e a mulher assumiu o lugar do homem nos negócios familiares e no mercado de trabalho, e com o advento do capitalismo no século XIX, as mulheres foram inseridas nas produções fabris (PROBST, 2005).

Hobsbawn (2004) ressalta que a conquista do espaço da mulher no mercado de trabalho se desencadeou no ano de 1789, com a revolução francesa, que resultou numa nova percepção da mulher, fazendo com que a sua atuação fosse vista de forma mais significativa perante a sociedade, contudo, para Farias e Rodrigues (2014) a inserção feminina no mercado de trabalho não anula as desigualdades existentes entre “homens” e “mulheres”.

A cada dia que passa, é possível identificar o espaço conquistado pela mulher no mercado de trabalho, quando no ano de 1950 representava 13,6% da população economicamente ativa e no ano de 2010 alcançou a participação de 49,9% na População Economicamente Ativa (PEA), apresentando uma evolução. Dessa maneira, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) nos apresenta que entre os anos de 1979 e 2002 as taxas de atividades (percentagem de pessoas economicamente ativas, em relação à população em idade ativa, de 10 ou mais anos de idade, de um mesmo grupo ou gênero) praticamente dobram de 29% para 50% (ANDRADE, 2016).

De acordo com França e Schimanski (2009), as mulheres continuam a desenvolver atividades que historicamente são preferíveis de serem realizadas por mulheres, ainda sofrendo com o estigma de que a mulher tem que ficar em casa e cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. No entanto, dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostram que entre os anos de 1995 e 2015 os lares chefiados por mulheres cresceram significativamente, de 23% a 40%, sendo um percentual característico da zona urbana, e ainda no ano de 2015, 43% dos lares urbanos tinham como referência uma mulher.

Baylão e Schettino (2014) afirmam que os métodos contraceptivos auxiliaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, algo que rompe uma imposição que era dada a mulher de gerar filhos, assim foi possível ter maior autonomia sobre seu próprio corpo, seja pela vontade em não ter filhos ou pela dificuldade de conciliar a maternidade com o trabalho, embasando a ideia de que “o investimento crescente em um implicaria necessariamente o desinvestir proporcional no outro” (JERUSALINSKY, 2009), visto que, muitas vezes, a mulher abria mão de ser mãe e de vivenciar a maternidade, para crescer profissionalmente e ser reconhecida no ambiente de trabalho.

Com muito esforço e dedicação, as mulheres estão deixando de ser parte integrante da família, para se tornar, em muitos casos, a representante desta, visto que, conforme Natividade (2009), as mulheres têm se focado muito mais em adquirir conhecimento, objetivando um grau de instrução mais elevado, buscando ampliar o seu espaço no mercado de trabalho. Entretanto, de acordo com Carvalho (1990), ainda existe uma tradicional divisão social entre os sexos masculino e feminino, ou seja, ainda nos deparamos com a intolerância de gênero, ações discriminatórias e desrespeitosas, sobretudo em relação às mulheres, podendo ser reafirmado pelo fato de que “em 2015 a taxa de emprego para as mulheres foi 25,5% menor do que para os homens” (OIT, 2016 *apud* ANDRADE, 2016).

Bourdieu (2012) analisa que quando mulheres participam de debates públicos, elas têm que lutar incansavelmente para possuírem o acesso à palavra e a atenção do público, sendo a diminuição por elas sofrida ainda mais rígida, por não expressar a má fé (do homem) de forma explícita, tendo sua palavra cortada diversas vezes por um homem, como se ele não acreditasse na capacidade feminina de elaborar perguntas e respostas inteligentes. Essa situação é retratada em uma pesquisa norte-americana, realizada por Jacobi e Schweers (2017) que constata que a mulher nos Tribunais é três vezes mais interrompida em suas falas do que o homem, de acordo com Bourdieu (2012), isso não ocorre apenas em Tribunais mas sim em todos os debates, reconhecendo e reforçando a relação de dominação simbólica, tratando-as de forma insignificante, ou mesmo mudando o foco para características pessoais.

Na perspectiva sociológica de Bourdieu (2012), estamos inseridos como homem ou mulher e internalizamos frequentemente estruturas inconscientes que reforçam e apreciam a dominação masculina, existindo a oposição entre o masculino e o feminino, na divisão das coisas e das atividades, que parecem estar reguladas a divisão entre sexos, de forma inteiramente imprescindível. Divisão essa construída pela visão social, que justifica como causa natural, essa diferenciação, evidenciando as relações de dominações tanto de formas objetivas quanto subjetivas.

É, de fato, na relação entre um *habitus* construído segundo a divisão fundamental do reto e do curvo, do aprumado e do deitado, do forte e do fraco, em suma, do masculino e do feminino, e um espaço social organizado segundo essa divisão, que se engendram, como igualmente urgentes, coisas a serem feitas, os investimentos em que se empenham os homens e as virtudes, todas de abstenção e abstinência, das mulheres (BOURDIEU, 2012).

Para Goffman (1891), "a sociedade estabelece um modelo de categorias e tenta catalogar as pessoas conforme os atributos considerados comuns e naturais pelos membros dessa categoria", dessa forma, ele afirma que a mulher, tida desde sempre como um grupo de minoria "sem voz" e estereotipado como incapaz de realizar trabalhos masculino deve viver apenas para atender a família e principalmente ao marido, e suas atividades seriam apenas as relacionadas a casa. Conforme Silva (2006) os estereótipos significam respostas rápidas do pensamento para explicar a problemas questionados, fazendo uso de conteúdo e princípios de valor, diante do posicionamento social, criando julgamentos perante esses elementos.

Depois de tanto tempo que a mulher mostra as suas qualificações profissionais, e a sua capacidade de desempenhar atividades além daquelas designadas culturalmente, mesmo que de cunho tradicionalmente masculino, ainda encontram-se com barreiras que impedem o seu crescimento dentro das organizações em que trabalham. Essas dificuldades que impedem e atrasam o desempenho profissional, compõem o intitulado "Efeito Teto de Vidro", um fenômeno que tem se propagado e levado em consideração quando se discute sobre as diferenças comportamentais ou discriminação de gênero (COELHO, 2006).

Quando se trata de barreiras simbólicas em relação à mulher, além do fenômeno teto de vidro, existe a terminologia da parede de vidro, que define os obstáculos de mobilidade horizontal, ou seja, as barreiras impostas não para se alcançar cargos mais altos dentro das organizações, mas que impedem as mulheres de adentrarem em certos departamentos. (MILLER; KERR; REID, 1999 *apud* SANTOS et al., 2016).

Bourdieu (2012) observa também que as irregularidades da ordem física e social são atribuídas e impostas à medida que suprimem as tarefas mais nobres das mulheres, garantindo-lhes lugares inferiores, nas palavras do autor, tarefas até mesmo "baixas e mesquinhas", sendo percebido como motivo de rebaixamento às diferenças biológicas como alicerce para as diferenças sociais. Devido às opressões sofridas pelas mulheres, nasceu o feminismo, um campo formado essencialmente por mulheres que reivindicam os seus direitos e expõem as desigualdades de gênero revigorando a construção da identidade feminina na busca pela emancipação política e social da mulher (MENDES; VAZ; CARVALHO, 2015).

Bourdieu (2012) observa que o homem pensa não poder se rebaixar com tarefas insignificantes, fáceis ou inapreciáveis, pois são atividades a serem realizadas pelo sexo feminino, entretanto, se um homem venha a desenvolver tais atividades, elas ganham uma nova visão perante a sociedade, como exemplo, a diferença estabelecida entre um cozinheiro e uma cozinheira, nota-se que basta que homens assumam as funções designadas como femininas para que elas venham a ser enobrecidas, visto que, às mulheres são atribuídas as atividades sem qualificação, irrelevantes. Sendo as mulheres classificadas como imperfeitas naturalmente, menos valiosas e de papel inferior deveriam estar submetidas aos homens, onde esta subordinação seria o ordenamento natural (COLLING, 2000 *apud* TEDESCHI, 2012).

Deste modo, fica o trabalho da mulher condenado a permanecer invisível, sendo privada até mesmo de títulos hierárquicos que correspondem a sua função, durante toda a vida submetida a uma proteção cavalheiresca, por ser considerada frágil, afastada constantemente do mundo real, o qual não foi feito pra elas nem elas feitas pra ele, afastando-as de certas carreiras, afirma Bourdieu (2012).

Bourdieu (2012) aborda a forte característica dos dominantes que estão sempre preparados a estabelecer a sua maneira particular de ser como norma que deve ser encarada e incorporada como universal, definida com excelência, em todos os aspectos, carregadas de pressuposições masculinas. Essa “liderança” masculina, para Drumont (1980) é o que dá suporte ao machismo, que é conceituado como um termo simbólico, “que mistifica as relações de exploração, de dominação, de sujeição entre o homem e a mulher”.

Ainda sobre a sobreposição do masculino em relação ao feminino Bourdieu (2011) enfatiza que “ordem masculina do mundo” é sustentada sob formas de esquemas inconscientes de percepção e de apreciação, e é ratificada ideologicamente por instituições que acabam por reproduzir a desigualdade de gênero, como escola, imprensa e Igreja.

Essa ideia de um ambiente de dominação masculina, de acordo com Bourdieu (2011) caracteriza uma violência simbólica contra as mulheres, que as manipulam a agirem de forma alicerçada a subordinação masculina, conforme a estrutura de dominação que lhes é imposta. Bourdieu (2011) fala que “os dominados aplicam categorias construídas do ponto de vista dos dominantes às relações de dominação, fazendo-as assim ser vistas como naturais”.

Miranda (2006) faz uma alusão ao gênero baseado no que está designado na maioria dos processos da vida organizacional, incluindo brincadeiras, metáforas usadas, o ambiente como maneira de evidenciar o fenômeno do teto de vidro implícito nas organizações.

A capacitação de aptidões são classificadas sexualmente, incluindo os cargos, sobretudo, de autoridades, que são raramente ocupados por mulheres porque elas são reprimidas pelos homens que possuem uma virilidade construída como oposta às mulheres. Para que a mulher seja apta a ocupar alguns cargos, além das atribuições explicitamente exigidas e inerentes ao cargo, ela também deve ter um conjunto de atributos que os ocupantes masculinos conferem ao cargo, como estatura física, voz, agressividade, segurança, ou seja, a autoridade compreendida como natural que os homens foram preparados e treinados espontaneamente enquanto seres do sexo masculino (BOURDIEU, 2012).

Para Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), a sexualidade é um elemento de forte diferenciação entre o homem e a mulher, por estar embasado em preconceitos de que uma mulher atinja determinado objetivo por se apresentar ou comportar-se como um homem, todavia muitos as intitulam de sexo frágil.

O princípio dessas tendências afetivas reside no estatuto que é atribuído à mulher na divisão do trabalho de dominação: "As mulheres, diz Kant, não podem mais defender pessoalmente seus direitos e seus assuntos civis, assim como não lhes cabe fazer a guerra: elas só podem fazê-lo por meio de um representante" (BOURDIEU, 2012).

Bourdieu (2012) ainda verifica que as combinações sucessivas de mecanismos estruturais asseguram a reprodução da divisão sexual do trabalho e as relações de dominação entre os sexos que se perpetuam através de instituições e agentes, em virtude de mudanças reais ou aparentes; esse constante trabalho de diferenciação a que os homens e as mulheres são submetidos não acabam e levam-nos a distingui-los masculinizando-os ou feminizando-os. Já que os homens e mulheres são educados de forma diferente, em conformidade com a “identidade masculina” e a “identidade feminina” definidas pela sociedade, possuindo formas diferentes de agir, pensar, comportar-se e falar (TEDESCHI, 2012).

De acordo com Bourdieu (2012), a violência estabelecida em certas reações emocionais contra a entrada das mulheres em algumas profissões é compreensível, se virmos que as próprias posições sociais são sexuadas, visto que os homens tentam proteger a característica masculina das profissões para que não sejam vistas como femininas, principalmente os trabalhos tidos como braçais ou de profissões das forças armadas.

No século XXI, a mulher é vista com uma capacidade que não lhe era reconhecida antes, alargando seu espaço para muito além do que lhe era proposto antigamente, como por exemplo, o ingresso da mulher no militarismo a partir da década de 70, haja visto que, uma minoria que era submetida ao silêncio, adentrar em um meio tipicamente masculino, é considerada uma conquista revolucionária, “marcando, desde a II Guerra Mundial, tanto a gestão da violência e a estrutura sócio organizativa das instituições militares como as relações intersexos e o padrão de participação social das mulheres” (CARREIRAS, 1997).

A relação entre a formação intelectual e física atua dinamicamente nas complexas organizações militares, que em uma perspectiva valorizam o intelectual em detrimento do físico, como ocorre no caso dos altos cargos do oficialato, por outro lado, vai ser definido quem deve ir para o operacional de acordo com seu físico e o desempenho nos exercícios de caráter bélico, conferindo aos corpos mais fortes certa valorização, sendo o ponto de justificação e argumentação sobre as limitações das mulheres como combatentes, vistas fisicamente como mais fracas para a atividade; chegando a um ponto de equilíbrio entre essas duas dimensões o que seria o ideal nas atividades militares, adquirindo uma posição privilegiada na posse dos dois atributos (ROSA; BRITO, 2010).

O exemplo, mencionado por Cappelle e Melo (2010), a Polícia Militar sendo analisada como uma espécie de “gueto masculino” onde se admitiu a entrada de mulheres há pouco tempo, é percebido que a inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades – fim da Polícia – percebendo-se maior dificuldade de inserção daquelas policiais que optam por seguir carreira no policiamento operacional, ressaltando que para essas militares lidarem com a criminalidade devem desenvolver uma postura mais agressiva e com maior rigor; mas apesar de desempenharem as duas funções muitas preferem a atividade operacional por alegarem se sentirem mais úteis, enxergando imediatamente o resultado do trabalho referente à segurança pública, e não identificadas como auxiliares administrativos.

Cappelle e Melo (2010) observam o preconceito e a discriminação sofrida pelas policiais militares por alguns colegas não aceitarem o fato delas não exercerem as funções tidas, culturalmente, como do sexo feminino, como atividades administrativas. Ainda observando as questões de discriminação ressaltamos que Prado Júnior (2001) afirma que o negro ou o mulato escuro, não podia ter qualquer expectativa de ascensão social, mesmo que possuíssem muitas aptidões. O estigma da cor e da raça parecia mantê-los no menor degrau da escala social. Cappelle e Melo (2010) mostram que o preconceito aparece disfarçadamente quando além de mulheres as policiais também são negras ou esteticamente desproporcionais, mostrando que a discriminação de gênero pode ser acompanhada de outras discriminações. E ainda afirma que na organização está estereotipada a representação de homem e de mulher, um desses estereótipos é que a mulher não trabalha diretamente com a criminalidade e sim com funções administrativas por serem as protegidas da polícia militar e outro é que as mulheres que trabalham na rua, nas favelas, no combate sofrem por serem intituladas de homossexuais ou de prostitutas; verificando-se também a existência de piadas acerca do trabalho desenvolvido por mulheres que o desqualificam, podendo ser visto até mesmo como assédio moral.

Mesmo com todas as dificuldades, desde quando ingressaram no ambiente militar, as mulheres vêm demonstrando total capacidade de trabalharem de forma igualitária, e se mostram aptas a desempenhar as atividades militares, uma maneira de criar e reafirmar para elas próprias e também para a sociedade os seus valores (BARBOSA et al., 2011). Contrariando os estereótipos sobre as percepções de gêneros, Tedeschi (2012) caracteriza gênero como uma categoria, tentando estabelecer entendimento teórico sobre

questionamentos que emergem de práticas políticas que marcam o trajeto de alguns movimentos sociais, especialmente o feminista.

3 METODOLOGIA

O presente estudo teve por finalidade avaliar os posicionamentos discursivos de mulheres militares atuantes no 4º Batalhão da Polícia Militar do Piauí (BPM/PI) e no Corpo de Bombeiros Militar do Piauí (CBM/PI) no município de Picos.

O trabalho percorrido consiste em uma pesquisa de abordagem qualitativa, relevante para a compreensão de valores culturais e representações de um dado grupo em relação a problemas específicos, entendendo às relações que acontecem entre os indivíduos sociais tanto no contexto das instituições como também nos movimentos sociais e também qualificando as políticas públicas e sociais, no que diz respeito a sua formulação, sua aplicação técnica e ao público a quem se destina (MINAYO, 2010).

O método técnico que mediou à realização desta pesquisa foi o estudo de caso, “uma investigação empírica que busca um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes” (YIN, 2010). Em relação aos fins, a pesquisa trata-se de um estudo exploratório e descritivo. Segundo Gil (2010), a pesquisa descritiva tem por objetivo principal a descrição das características de determinada população ou evento, ou ainda, aquela que tem por finalidade o estabelecimento de uma possível relação entre variáveis.

O método de estudo utilizado para a obtenção dos dados foi através da pesquisa de campo, assim os elementos analisados são formados por discursos obtidos através de um roteiro de entrevistas semiestruturado, em perguntas divididas em duas partes: a primeira corresponde a um formulário que buscou caracterizar o perfil socioeconômico das participantes da pesquisa; e a segunda parte, um roteiro de entrevistas estruturado em perguntas norteadoras que buscaram saber sobre a vivência de mulheres que prestam serviços nas áreas militares, de acordo aos objetivos propostos no presente trabalho. Dessa forma, buscou-se avaliar os discursos de maneira contextualizada, isto é, partindo dos pressupostos sócio-históricos em que foram produzidos e, posteriormente, das condições em que foram disseminados.

O roteiro foi aplicado a 11 (onze) mulheres pertencentes a duas instituições militares da cidade de Picos, sendo 10 (dez) policiais militares do 4º BPM/PI e 1 (uma) CBM/PI. As entrevistas foram realizadas no mês de setembro do ano de 2017, nas instalações das organizações militares, com a permissão dos comandantes das instituições, por meio de requerimentos previamente entregues, e foram registradas mediante aparelhos eletrônicos (gravador de voz) perante concordância ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assinado pelas entrevistadas.

Posteriormente, transcreveram-se as entrevistas de maneira fidedigna, onde a ordenação dos relatos foram organizados em conformidade à ordem cronológica em que ocorreram e caracterizados pela letra M referente a Militar e a numeração referente à ordem das entrevistas (M1, M2), garantindo, dessa maneira, a preservação da identidade das militares entrevistadas

O trabalho realizado apresenta discursos que relatam a percepção de mulheres atuantes em organizações militares da cidade de Picos sobre sua vida profissional. Dessa forma, o método utilizado para avaliar os dados consiste na análise de conteúdo que se constitui de “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” objetivando a compreensão crítica do significado das comunicações, seus argumentos explícitos ou implícitos, as

significações nítidas ou reprimidas (BARDIN, 2006; CHIZOTTI, 2006 *apud* MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, analisamos os dados obtidos das entrevistas realizadas com as mulheres militares do 4º BPM/PI e do CBM/PI, destacada em Picos. Inicialmente apresentamos, na primeira subseção, as características do perfil socioeconômico e por conseguinte, na segunda subseção, abordamos o cotidiano e as relações de poder das entrevistadas, tendo por finalidade responder aos objetivos propostos para a realização do referido estudo.

4.1 Perfis das entrevistadas: as identidades das mulheres militares

Primordialmente, abordamos nesta subseção, os dados socioeconômicos oriundos dos relatos obtidos mediante entrevista realizada com um grupo de 11 mulheres militares do estado do Piauí, restringindo-se a cidade de Picos. No Quadro 1, podemos avaliar como se caracteriza o perfil dos sujeitos entrevistados.

Quadro 1 – Características socioeconômicas das mulheres militares

Sujeito	Idade	Escolaridade	Estado civil	Nº de filhos	Grupo étnico	Cargo ocupado	Atuação (Anos)	Outras atividades
M1	34	Superior Completo	Casada	2	Parda	Soldado	5	Não
M2	36	Superior Incompleto	Solteira	0	Parda	Soldado	7	Não
M3	27	Superior Completo	Solteira	0	Negra	Cabo	4	Não
M4	35	Superior Completo	Solteira	1	Parda	Soldado	5	Não
M5	27	Superior Completo	Solteira	0	Branca	Soldado	1	Não
M6	37	Superior Completo	Solteira	0	Branca	Soldado	10	Não
M7	27	Superior Completo	Casada	0	Parda	Soldado	2	Não
M8	32	Pós-graduação	Solteira	0	Parda	Soldado	3	Professora
M9	26	Superior Completo	Solteira	0	Parda	Soldado	7	Não
M10	33	Pós-graduação	Solteira	0	Parda	Sargento	13	Professora
M11	42	Pós-graduação	Casada	1	Branca	Capitã	23	Não

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Podemos constatar, mediante exposto no Quadro 1, que a idade das militares pesquisadas varia entre 26 e 42 anos. No que diz respeito à escolaridade, todas apresentam um elevado nível de formação, onde apenas uma não concluiu o ensino superior e o restante possui o ensino superior completo, sendo três pós-graduadas. Apesar de não ser um fator determinante, essa informação nos leva a acreditar que as entrevistadas são pessoas com ideias esclarecidas e pensamentos mais abrangentes em relação à sociedade e ao mundo, e por isso, geralmente, teriam maior destreza para lidar com as situações ocorridas no dia-a-dia.

Em relação ao estado civil das participantes, notamos um baixo percentual de mulheres casadas, pois, das onze entrevistadas, oito são solteiras. Sobre o número de filhos, apenas três militares possuem filhos e somente uma possui mais de um filho. Ainda

relacionado ao número de filhos, verificamos uma grande dificuldade das mães para conciliar os lados profissional e materno, conforme vemos no fragmento 1:

(Fragmento 1) (...) Meu menino ia comigo pras ocorrências! Hoje ele não tá nem aí, ele vê acidente (...) ele tem 10 anos e não liga pra nada disso! Pra ele isso é natural! De tanto que ele passou comigo! Eu levava o cercadinho dele pra sala e deixava-o lá, às vezes, eu ia pra ocorrência e (o filho) ficava dentro do carro no ar-condicionado dormindo, né? No bebê conforto, e eu lá apagando o fogo! E eu não queria isso mais! (...) foi desnecessário eu fazer isso com ele (M11).

Podemos identificar no fragmento de fala da M11 uma situação não tão incomum na vida de mulheres que possuem filhos e trabalham fora de casa, de levar seus filhos para o trabalho pela falta de ter com quem deixa-los. Todavia, sabemos que a profissão militar é uma das mais arriscadas, afinal, os militares são acionados geralmente em situações que oferecem risco a vida das pessoas, portanto, situações perigosas, e que para uma criança se torna ainda mais perigosa por se tratar de alguém ainda em formação, que não tem conhecimento e capacidade de lidar com essas questões com tanta proximidade. Além do perigo físico, podemos ressaltar os possíveis danos que podem ser causados ao psicológico desta criança. Ainda encontramos uma contradição no discurso da M11, quando ela classifica como “natural” para a criança, hoje, se deparar com tais situações, e posteriormente afirma que foi algo “desnecessário” que seu filho presenciasse esse tipo de constrangimento.

Sabemos que, com os dias que passam, por diversos fatores, o percentual de mulheres que optam por ter uma menor quantidade de filhos tem sido crescente, a pesquisa em questão realizada com este grupo de mulheres evidenciou o quanto o trabalho militar interfere na vida pessoal de cada integrante, especialmente na vida das mulheres, intervindo no número de filhos que pretendem ter ou até se privando da maternidade em função do trabalho.

(Fragmento 2) (...) Eu não tive coragem de ter outro filho por causa do meu trabalho! Nisso o meu trabalho é um problema pra mim! Porque, por mim, eu tinha uns 4 filhos! (...) Mas eu não posso ter filho! Ou eu tenho filho ou eu me dedico ao meu trabalho! Não tem como! (...) Porque eu já tenho 42 anos, né? Eu ainda tenho vontade, acredita? Tem dia que eu acordo assim “cara, eu podia ter outro filho! Queria ter uma menininha!” Era meu sonho ter uma menininha! Enfeitar, botar aquelas coisinhas! Aí eu “nam, mas tenho que tirar isso da minha cabeça porque eu vou ser major no final do ano, em dezembro, né? Vou ser promovida e eu me dedico muito ao meu trabalho! (...) (M11).

O que vimos no depoimento da M11 converge com os pensamentos de Jerusalinsky (2009), ela utiliza termos pesados para expressar sua “escolha” e os sentimentos que lhe invadem por causa desta, afirmando ser impossível para ela conciliar sua carreira com o desejo pessoal de ter outro filho, o trabalho a impede e a coloca numa situação de escolha entre se dedicar a profissão que escolheu seguir e realizar o sonho de aumentar a família e ter uma filha. Percebemos certa nostalgia na fala da militar que é logo repreendida pela busca da ascensão do cargo o qual ocupa, conseqüentemente, o crescimento profissional.

Sobre os cargos das organizações militares vimos que têm como base institucional a hierarquia e a disciplina que devem ser cumpridas em todas as circunstâncias pelos militares. A hierarquia é a ordenação de autoridades em diferentes níveis da estrutura, essa ordenação dar-se por graduação e posto, sendo a graduação o nível hierárquico ocupado pelos chamados praças, que são em ordem crescente de poder: o soldado, cabo, sargento e subtenentes. E o posto, o nível hierárquico dos oficiais, que são em ordem crescente de poder: o tenente, capitão, major e coronel. Constatamos que nas organizações que participaram da pesquisa, somente uma mulher é oficial (M11 – capitã) e a maioria são soldados, ao todo oito militares

entrevistadas estão na base da pirâmide hierárquica (soldado), integrando o grupo de entrevistadas, apenas a M3 como cabo e a M10 como sargento, com graduações mais altas.

Em relação ao grupo étnico, verificamos no Quadro 1, que de todas as militares que participaram da pesquisa, três se autodeclararam brancas e apenas uma se autodeclara negra, as demais se caracterizam como pardas. É interessante destacar que a entrevistada negra é uma das poucas mulheres dentro da instituição que se encontra em nível hierárquico mais elevado, cabo, em relação às demais militares, que ocupam a posição de soldados, rompendo os estigmas de cor e da raça citados por Prado Júnior (2001), apresentando a ascensão do negro na escala social.

Ao evidenciarmos esta característica racial da entrevistada M3, nos remetemos a enfatizar a luta frequente dos grupos de minorias (em questão mulheres e negros) no mercado de trabalho, que vêm lutando para suprimir as barreiras impostas, como por exemplo, a aceitação de mulheres no meio militar, considerado um ambiente enfaticamente masculino. No entanto, o número de vagas é bastante reduzido, segundo o Estatuto da Polícia Militar do Estado do Piauí, lei nº 3.808 de julho de 1981, artigo 10 §3º, diz que “às mulheres serão reservadas **até 10%**² (dez por cento) das vagas oferecidas no concurso público”, esse quantitativo inferior de vagas foi colocado pelas entrevistadas como uma falha do Governo do Estado que, após mais de trinta anos, ainda não legislou sobre o aumento desse percentual.

(Fragmento 3) (...) só que são poucas [vagas], eu acho que tá na hora de nossos representantes rever isso aí, são poucas vagas femininas (M5).

(Fragmento 4) Precisaria de mais vaga. Assim, quando fosse fazer um concurso, abrir mais vagas pra área feminina, tipo, pra sair mais mulheres, oficial (...) (M6).

(Fragmento 5) (...) a gente entrou com 10% das vagas pra mulher, tem gente que ainda diz que não precisava de mulher na polícia, não tem necessidade de mulher na polícia, que mulher não faz serviço de um homem (...) (M7).

Apesar da conquista feminina nesse meio é notável, ainda, o descaso do Governo do Estado em relação ao aumento do percentual de vagas destinadas ao público feminino como é enfatizado pela M5 no fragmento 3. Além da baixa disponibilidade de vagas, podemos ressaltar no depoimento da M7 no fragmento 5, a afirmação da militar que para alguns, a mulher nas organizações militares é irrelevante, dessa maneira, consideramos que opiniões discriminatórias como esta fortalecem e constroem barreiras encontradas por este grupo de minoria na busca pela realização e escalada profissional. Reforçando a ideia de Barbosa et al. (2011), quando eles afirmam que por existirem certas predefinições, acaba considerando que a mulher não deva trabalhar no ambiente militar. Contudo é perceptível que a ideia de irrelevância da presença feminina vai contra o planejamento eficaz e racional da instituição militar, na voz das entrevistadas M5 e M10 encontramos motivos plausíveis e ainda estratégicos.

(Fragmento 6) (...) é difícil pros meninos que são policiais fazer uma busca pessoal (em mulheres), pra começar não pode. Então eles têm umas técnicas (...) (Mas) aí não chega a ser uma busca pessoal... e a PFEM³, ela entra aí, porque a PFEM ela vai mesmo fazer a busca pessoal, passa a mão no corpo dela, se for preciso... que vocês sabem que tem mulheres que guardam coisas nas partes íntimas... a gente bota a luva e vê se tem (...) a policial feminina é muito importante nisso aí porque hoje não é só mais homem que faz esse tipo de coisa, mulher também faz, e aí existem mil e outros motivos... (M5).

² Grifo das autoras

³ Policial Feminina

(Fragmento 7) (...) tem determinadas situações e funções que só nós mulheres mesmo pra resolver, né, por exemplo, na questão da revista feminina (M10).

Nos fragmentos 6 e 7, as entrevistadas apresentam argumentos que as tornam de extrema importância dentro das organizações militares e atuando na parte operacional, em especial, pela busca pessoal feminina que é algo censurado de ser feito pelos militares homens, em decorrência de que as técnicas utilizadas por eles, quando não há a presença de uma militar mulher para realizar a revista feminina, não são eficazes, isto é, além de ser de total importância a existência de mulheres no militarismo, ainda identificamos que apesar de ser dito que mulheres não podem fazer serviços de homens, neste caso, na falta de uma mulher o homem não pode desempenhar o serviço.

É de conhecimento que a possibilidade das mulheres construírem a sua vida profissional trilhando o seu percurso em instituições militares é algo relativamente novo, afinal, entende-se que anteriormente a mulher era alicerçada em pressupostos que se fixavam ao lar, isto é, viver para a casa, para o marido e para a procriação. Apesar da conquista pelas mulheres para seguirem a carreira militar, trata-se de um ambiente onde o poder masculino, ainda, se sobrepõe significativamente ao feminino.

Por conseguinte, em relação ao tempo de serviço das militares entrevistadas, percebemos que apresentam pouco tempo que adentraram na carreira militar, onde as únicas que possuem um período mínimo de dez anos são a M6 com dez anos, a M10 com treze anos, e com maior tempo de serviço na área militar, vinte e três anos, a M11, com experiência nas duas instituições militares em estudo.

Estendendo a análise pelo tempo de serviço, quando questionadas as razões que levaram os sujeitos que compõem essa pesquisa a escolherem atuar na vida militar, os principais motivos citados pelas onze entrevistadas, foram à estabilidade econômica, por se tratar de um concurso público, ou por falta de outras opções. Por outro lado, não podemos deixar de considerar aquelas que entraram não só pela estabilidade econômica, mas também pela admiração pela carreira militar, ou mesmo aquelas que entram por questões financeiras e se fascinam pela vida militar depois que começam a exercer a profissão.

(Fragmento 8) Estabilidade econômica... eu caí meio que de paraquedas (...) Fiz o concurso por brincadeira e terminei passando (M4).

(Fragmento 9) Mulher, eu não tinha pretensão (...) foi mais mesmo porque eu era auxiliar administrativo em uma escola e queria ganhar melhor, aí surgiu a oportunidade, eu fiz o concurso, passei e hoje eu me dou “super” bem, vesti mesmo a farda (...) (M5).

(Fragmento 10) Na época foi o que aconteceu, na hora que eu estava precisando (...) eu queria um emprego, aí foi quando surgiu a oportunidade (...) (M7).

(Fragmento 11) A questão da estabilidade, a questão do concurso público (...) Acho que foi mais isso, a estrutura, a questão da estabilidade por um concurso público” (M10).

(Fragmento 12) Admiração com a carreira (M1).

(Fragmento 13) Questão de gostar mesmo. Eu sempre quis fazer, já tinha feito um tinha ficado classificada em outro Estado aí fiz aqui, passei e vim pra cá (M2).

Dentre as onze militares entrevistadas, oito escolheram trilhar a carreira militar em busca de estabilidade financeira, como observamos nos fragmentos 8, 9 e 11, onde a M4 e M5 relatam que não tinham a pretensão de seguir a carreira militar, ou seja, não tinham identidade com a profissão, o que as levou a prestarem concurso para a área foi vê-lo como um meio para

conseguir a almejada estabilidade econômica e a busca por um salário maior, no fragmento 11 da M10, percebemos o mesmo motivo, a segurança de tratar de um concurso público e que seria conquistada a estabilidade. No fragmento 10, a M7 nos relata que adentrou na vida militar por necessidade de encontrar um emprego, claramente por necessidade financeira também. Por outro lado, há aquelas que entraram na vida militar não pela estabilidade, mas principalmente, por admiração a carreira militar, por e identificarem com o papel que desempenhariam na sua profissão, como vemos nas falar da M1 e M2 no fragmentos 12 e 13.

Em relação às atividades extra remuneradas, das entrevistadas, apenas duas trabalham como professoras, sendo estas a M8 e a M10, a segunda profissão delas se dá pelo fato de já trabalharem anteriormente na área, antes de começarem a trabalhar em organizações militares, podendo conciliá-las, também, pelo fato de algumas organizações só permitirem aos militares da sua instituição, uma segunda atividade se esta for da área de magistério, como é citado no Estatuto da Polícia Militar do Piauí, ficando restrita a escolha de um trabalho extra.

4.2 A internalização inconsciente de estereótipos para o gênero feminino

Nesta subseção, apresentamos o cotidiano do grupo de militares entrevistadas, assim como, os trabalhos desempenhados pelas mulheres no ambiente militar e as suas concepções sobre ele, bem como as relações de gênero dentro da organização.

Em relação ao trabalho realizado pelas participantes, indagamos sobre a função atual a qual cada uma estava designada, e em decorrência as atividades que estavam exercendo. Nas duas instituições militares em estudo identificamos que as militares estão sujeitas aos trabalhos tanto administrativos quanto operacionais, no entanto, percebemos que o trabalho operacional é algo eventual dentre as militares.

(Fragmento 14) (...) a maior parte do tempo (ficam de serviço) no COPOM⁴, recebendo as ocorrências, repassando pras viaturas. Mas a gente vai pro operacional, pra rua de vez em quando (...) Mas só vamos pra rua (...) quando tá sobrando mulheres na escala do COPOM, quando tem 4 mulheres na escala do COPOM aí fica 3 no COPOM e uma vai pra rua, aí fica fazendo um revezamento, cada serviço vai uma pra rua (M3).

(Fragmento 15) O COPOM, que é a central do 190, atendo o telefone (190 é o número de telefone que recebe as ocorrências e são repassadas as viaturas). Ai quando a escala fica extra, uma vez no ano, ai eu tiro serviço na rua (M8).

(Fragmento 16) (...) eu faço tudo. Eu vou pras ocorrências, participo das ocorrências de salvamento, de primeiros socorros, eu faço vistoria, trabalho na parte administrativa (...) (M11).

Percebemos, nos discursos das entrevistadas, a existência de uma divisão de trabalho entre homens e mulheres, como já foi abordado por Bourdieu (2012). Ainda que seja permitido que elas executem o trabalho operacional, fica nítido que é preferível que elas fiquem a serviço na parte administrativa, somente são colocadas para a parte operacional quando há excesso na escala feminina, como é comprovado de forma explícita no discurso da M3 no fragmento 14. Entretanto, a M11 contrapõe a resposta da maioria das entrevistadas ao participar de trabalhos operacionais e sentir-se apta a desenvolvê-los.

As militares ainda foram questionadas sobre as suas preferências entre os serviços administrativos e operacionais. Percebemos que mesmo que algumas militares não se

⁴ Centro de Operações Policiais Militares

oponham a escolha dos trabalhos para homens e para mulheres nas organizações em questão, como vemos no fragmento 17, às vezes há diferenciação na preferência de outras militares, explícito no fragmento 18, onde algumas expressam aversão ao trabalho administrativo.

(Fragmento 17) (...) Serviço de rua assim, eu vou ser sincera, é um serviço complicado pra mulher, eu acho! Porque mulher querendo ou não ela é mais frágil do que o homem (...) (M4).

(Fragmento 18) (...) quando eu cheguei aqui eu me adaptei fácil, eu gostei mesmo, eu vesti mesmo a farda (...), não acho ruim tirar serviço de rua nem serviço aqui no quartel, só não gosto mesmo do administrativo (M5).

Nos fragmentos 17 e 18 notamos que não há um consenso de todas as militares perante os serviços atribuídos, conforme menciona a M5 em seu discurso, e mesmo assim, percebemos que todas acabam tendo que trabalhar mais nessa área, pois apesar de ser dito dentro das organizações que não há a distinção de gêneros para a divisão e realização dos trabalhos, as militares são quase sempre designadas ao serviço administrativo, independente de sua preferência.

Por meio do roteiro de entrevistas aplicado, procuramos, também, conseguir informações que traçassem a identidade militar de cada uma das entrevistadas, visualizando através do que foi descrito, explícita e implicitamente, por cada uma delas, as suas percepções sobre o papel da mulher militar, assim, identificamos o quanto essa autoavaliação está sustentada por estereótipos que foram internalizados e são reproduzidos inconscientemente diariamente por elas.

(Fragmento 19) É de suma importância (...) a função da mulher em qualquer setor, é importante pela questão de que ela consegue desenvolver muito bem, com mais sabedoria e inteligência, a função até que os homens fazem, entendeu? (...) ela faz uma análise geral quando ela vai resolver uma situação, ao contrário do homem (risos) (...) (M1).

(Fragmento 20) (...) No meio que tem muito homem tem que ter uma mulher pra dá sempre um rumo, porque a gente... tu sabe como é que é! Né? (...) (M2).

(Fragmento 21) (...) eu costumo dizer que a mulher ela é um ponto de equilíbrio, né? Porque homem já é mais afobado (...) muitas vezes nós mulheres a gente resolve as coisas melhor, porque a gente é mais paciente, nós somos mais é... comedida nas coisas (...) o homem ele já é mais sem paciência (M4).

(Fragmento 22) (...) alguns meninos já tiraram serviço com a gente aqui (COPOM) e o próprio coronel falou que o desempenho de nós mulheres foi melhor que o deles, porque a mulher tem mais aquele controle (...) (M5).

A presença de estereótipos em todos os discursos foi claramente perceptível, ficando rotulado que os homens são brutos e possuem força física, enquanto as mulheres são delicadas, centradas e organizadas, assim como já foi abordado por Bourdieu (2012) e como observamos nas narrativas da M2 e M4 nos fragmentos 20 e 21. No mesmo período, estas se colocam de forma igualitária em relação aos homens em várias partes da entrevista e algumas vezes se definem até mesmo como “melhores” que os homens, como vemos na fala da M1, nos dando a entender que a mulher teria mais êxito na realização das atividades. Além de identificarmos no relato da M5 maior reconhecimento por parte dos superiores, contudo, a intencionalidade do discurso fica implícito pois esse reconhecimento se dá como forma de mantê-las motivadas no serviço administrativo, Cappelle e Melo (2010) abordam justamente a

dificuldade dessas mulheres irem para o operacional e não para o administrativo, como já foi abordado.

Ainda é possível observamos percepções errôneas sobre o feminismo, de acordo com o citado por Mendes, Vaz e Carvalho (2015), como vemos no fragmento 23:

(Fragmento 23) (...) o papel da mulher é fundamental tanto na rua como interna. (...) O interno tem serviço que é mais detalhado que, não é querendo puxar pro lado feminista (...) as mulheres são mais atentas a colher informações (...) (M7).

Percebemos, assim, que algumas militares não argumentaram coerentemente acerca de alguns temas e termos quando questionadas sobre a igualdade de gênero, quando a M7 fala “puxar para o lado feminista” notamos a falta de conhecimento técnico sobre tal termo, assim como outros no decorrer da pesquisa.

Quando questionadas sobre a percepção da comunidade a respeito do seu trabalho, percebemos divergências em algumas respostas quando, por exemplo, muitas afirmam que a comunidade sente muita admiração pela mulher militar, mais do que os militares homens, e que muitas vezes agentes da comunidade se dirigem até elas para elogiá-las, como foi citado em alguns depoimentos, entretanto, também sofrem preconceito dessa mesma comunidade como fica claro nos fragmentos 24 e 25.

(Fragmento 24) (...) às vezes o pessoal acha que por ser mulher a gente não está apta a atender a ocorrência a qual o homem também tá, e quando eles veem o resultado... na rua quando a gente vai atender a ocorrência, quando eles veem o resultado e começam a pensar diferente... mas quando chega lá “ixi! E é mulher? Vai dá jeito não!”(...) (M2).

(Fragmento 25) (...) pensa logo que tem que ser lésbica, que tem que gostar de coisa de homem, de querer ser homem, e não tem nada a ver com isso. Eu acho que a mulher exerce muito bem o papel, exatamente como o homem. Até que é uma profissão igual à outra, mas a sociedade ela tem preconceito, quando a mulher chega tem mais ainda. (...) (M8).

Notamos, claramente no discurso da M2, quando esta reproduz a fala de algumas pessoas da comunidade, a falta de credibilidade dada ao trabalho feminino no segmento militar, retratando os pensamentos de Bourdieu (2012) sobre a percepção da sociedade em relação ao trabalho desenvolvido por mulheres. Entretanto, a opinião popular muda ao entrarem em contato, de fato, com os resultados do trabalho realizado pelas militares femininas, desmontando estereótipos enraizados na sociedade.

No fragmento 25, a M8 cita esses estereótipos impostos pela sociedade sobre as mulheres militares, como sendo uma regra em todos os casos, e ainda utilizando pejorativamente tais estereótipos, que por se tratar de atividades operacionais, onde a comunidade acredita que homens devam realiza-las, as mulheres tentam entrar nesse meio e executar as atividades que eram desenvolvidas apenas pelos homes, com isso são rotuladas como “lésbicas”, mediante exposto por Cappelle e Melo (2010), retratando essa situação, que as mulheres que trabalham na rua são generalizadas como homossexuais.

Quando questionadas sobre os aspectos positivos do trabalho militar, a maioria se refere à possibilidade de ajudar ao próximo, contudo, no relato da M1 é expresso como um ponto positivo a tentativa dos homens militares de as colocarem no mesmo “nível” deles, onde percebemos que tanto homens quanto mulheres acreditam que a militar mulher apresenta menor capacidade de realizar tarefas operacionais, convergindo com o pensamento de Goffman (1891), que enxerga a rotulação de incapacidade dos trabalhos tidos como masculinos para as mulheres.

(Fragmento 26) (...) quando vai ter algum curso, algum treinamento, deles não ficarem tratando a gente como “não, não pode fazer isso porque é mulher” “não, deixa ela separada” eles nos respeitarem, de certa forma, eles nos respeita, as nossas limitações, mas tentam nos colocar ao nível deles, entendeu? Questão assim de força no treinamento, eles respeitam as particularidades, mas tentam fazer com que a gente chegue ao mesmo nível deles, entendeu? (M1).

Interessante que por ser um ambiente militar, um local eminentemente masculinizado desde a sua fundação, com a inserção da mulher relativamente há pouco tempo, pressupor-se-ia que tais mulheres possuísem um grau elevado de empoderamento e autoconfiança, porém, como está implícito no fragmento 26 e em diversos trechos das entrevistas, as militares se colocam em um patamar abaixo dos homens, subordinadas a dominação masculina, conforme nos diz Bourdieu (2011).

Questionamos, também, sobre os aspetos negativos dessa carreira para o gênero feminino, a M2, M5 e a M6 afirmaram não perceber nenhum ponto negativo em relação as suas atribuições, outras definiram a atividade como “estressante e cansativa” como aspectos negativos. As respostas em relação a esse questionamento foram heterogêneas, exceto pela M1 que relata sobre o machismo existente com um semblante de desconforto com a situação.

(Fragmento 27) O machismo... que por mais que eles tentem, é... apesar do século que estamos, de já ter “acabado”, mas sempre soltam aquelas indiretas “ah é porque é mulher!” “ah! mulher isso... ah! mulher aquilo...” “não, homem é que tem que fazer” “homem é que faz” tá entendendo? Só isso mesmo, a questão de machismo que sempre existiu e eu acho que vai ser difícil eles tirarem da cabeça (M1).

Percebemos, no fragmento 27 do discurso da M1, que no cotidiano, ainda existe essa diferenciação, onde as mulheres chegam a sofrer uma violência simbólica dentro das organizações e que as deixam desacreditadas sobre conseguirem o reconhecimento que merecem como foi explicitado nas entrevistas.

Ao serem questionadas sobre a convivência entre os gêneros no ambiente de trabalho, as entrevistadas definem a relação com seus iguais como respeitosa, as mesmas elogiam principalmente os superiores, caracterizando-os como “acessíveis e abertos”. Quando indagadas sobre a ocorrência de assédio nessas relações, somente três não negaram, e falaram sobre o tema.

(Fragmento 28) Assim, eu acho que tem respeito, que trabalha direito, não tem como num ambiente masculino, não tem, é impossível você trabalhar num ambiente masculino e não surgir aquele sorrisinho (...) (M8)

(Fragmento 29) (...) (já aconteceu) Comigo e com outras pessoas (...) Ah, até uma simples mensagem, um convite, às vezes você não tem nem intimidade com aquela pessoa, e aquela pessoa, se acha na intimidade de te convidar pra sair, ficar tirando brincadeiras. Mas não passou disso. (M9)

(Fragmento 30) (...) Na Polícia militar acontece, nos bombeiros acontece (assédio) (...) E as meninas sempre vinham me procurar “mas capitã, como é que com a senhora não acontece?” eu respondo “porque eu não deixo! Eu enfio a mão! Você não tenha dúvida disso! Eu ando é armada, mexeu comigo... eu parto é pra violência! (...) hoje qualquer coisa que acontece desse nível num quartel é um processo grande, é uma coisa séria, né? Então acaba que... isso aí tá diminuindo bastante! (...) (M11)

Surge o termo “saber se impor”, como se a falta de respeito e o assédio pudessem ser justificados com esse argumento, parecendo até mesmo, em uma situação dessas, que a culpa é da mulher que não soube se impor e “deixou”, “permitiu” acontecer tal situação. Reproduzindo as características de inferiorização da mulher que era tratada como um ser

destinado apenas para o casamento, geração de filhos e cuidados com o lar (PROBST, 2005), sem a possibilidade de discernir sobre o que seria melhor para si, sendo alheia a sua vontade, as ações de terceiros sobre sua vida, pensamentos e até mesmo com seu corpo.

Algo muito debatido entre elas e que tudo indica que deve ser “aprendido” é a questão de saber “se impor” para conseguir ser respeitada pelos seus subordinados, pares e pelos superiores, como foi dito pela M11. Como também daqueles além da instituição militar que dão origem as ocorrências que por serem, a maioria, homens tentam amedrontá-las para obter algo, mesmo assim dizem que já estão acostumadas e que sabem lidar com esse tipo de situação, como vemos na fala da M8:

(Fragmento 31) Quando você chega numa ocorrência, o homem quer inflar. Quando você tá falando, tem que impor sua autoridade, porque ele infla, ele incha, ele tenta se sobrepor porque você é mulher. Ele acha que gritando, ou falando mais grosso ou lhe ameaçando vai lhe intimidar ao ponto de mexer com seu emocional e não tem nada a ver. Como tem mulheres emotivas também tem homem, como tem mulheres mais frias também tem homem, é algo que não era pra ocorrer, mas a sociedade leva com menos respeito à mulher, mais chacoteada (M8).

Vimos, no fragmento 31, além da reafirmação do termo “saber se impor”, uma quebra de rótulos, ficando claro que não existem características apenas de um determinado gênero, mas que as características existem e podem compor tanto um quanto outro. Muitas das vezes essas diferenciações surgem mesmo do sexo feminino como uma reprodução de estereótipos internalizados reproduzidos nos discursos dessas militares, como no fragmento 32:

(Fragmento 32) (...) eu vejo assim... Às mulheres, a maioria, elas tentam se limitar, não sei se porque elas querem, ou porque de uma certa forma, se sentem constrangidas em tentar e não conseguir (...) aqui nesse quartel eu acredito que exista isso, essa questão de mulher se por no lugar dela e homem achar que é o homem (risos) (M1).

Segundo a M1, as mulheres não buscam ultrapassar as barreiras que lhe são impostas, e que por isso, limitam suas ações. Consideramos como causa a propagação de estigmas reforçados dia após dia pela sociedade ou mesmo por comodismo, ou por medo de não conseguirem, alicerçando valores tradicionais como na fala da M4, que não se mostra favorável ao serviço operacional para mulheres.

É enfatizado pela maioria das entrevistadas o respeito existente nas relações tanto com seus superiores, que são elogiados e caracterizados pelas entrevistadas como “acessíveis e abertos”, como com seus pares, mesmo existindo “piadinhas” preconceituosas sobre gênero, o que são consideradas como brincadeiras e não como um de ato falta de respeito.

Para as militares fica bem explícita a dificuldade que os homens sentem em aceita-las e em trabalhar como uma equipe, de igual para igual, causando até desconforto nessas relações, como foi demonstrado pelas militares, que tentam fazê-los entender que possuem as mesmas qualificações que eles e também são capazes de realizar as atividades, como vemos no fragmento 33:

(Fragmento 33) A questão de você trabalhar na rua com homem, é difícil para o militar masculino entender... ele tenta, mas é muito difícil na cabeça dele que você tem a mesma formação que ele e a mesma capacidade dele, quando você na rua eles querem te tratar como se você fosse uma donzela que tem que ter todo o cuidado do mundo e que a força ficou com ele, entendeu? Já vivi muito essa situação quando eu trabalhava na rua, eu tentava mostrar pra eles que a gente tinha que trabalhar junto como militar e não como homem e como mulher, e eu sentia a dificuldade deles de entender isso (...) (M1).

Vimos, no relato da M1 no fragmento 33, que quando os estereótipos não estão representados nas falas das mulheres militares, estão implícitas nas ações dos homens militares, que eles não conseguem trabalhar com as mulheres de forma igualitária, nem enxergar que as militares passaram pela mesma formação que eles. No fragmento 34, a M1 ainda exemplifica com situações concretas como os militares lidam com essas “dificuldades” de trabalhar em equipe, de se tratarem com igualdade.

(Fragmento 34) (...) porque a gente já viveu situações, tipo, de ter que ir pra uma ocorrência que tinha um homem nu na rua... eles ficavam constrangidos, com medo de chegarem perto do local, eles “e agora o quer que eu faço?” e eu “ora o que é que eu faço? Bora lá, meu amigo! Não tem essa!” eles se sentiam constrangidos... eles se sentiam constrangidos por a gente ter que vive situações que na cabeça deles a gente nunca viu ou nunca passou (...) (M1).

Percebemos, no fragmento 34, que os homens ainda propagam a ideia de que a mulher não pode presenciar algo que atente sobre a castidade, que há distinção entre assuntos de mulheres e de homens, e que ao ter que presenciar situações as quais os homens, essencialmente, deveriam resolver, sentem-se acuados e constrangidos perante elas, retratando a “proteção cavalheiresca” a qual Bourdieu (2012) afirma que as mulheres são submetidas.

Em uma situação oposta, temos os que não querem trabalhar com mulheres, por acreditarem que elas não terão a aptidão física para resolver certas situações, contudo, essa questão de inferioridade biológica é algo que persiste ao longo do tempo. Existem, ainda, os que demonstram não gostar da interação entre os gêneros e se mantêm mais fechados em relação a essa interação, mesmo sendo no serviço convencional.

(Fragmento 35) Sempre tem, sempre tem uns comentários assim “ah eu não gosto, porque é mulher” (...) mas nunca é uma coisa aberta, sempre é naqueles grupinhos... conversas paralelas (...) não abertamente, mas sempre tem! (M2).

(Fragmento 36) É... algumas vezes já (ocorreram discriminações), principalmente quando eu trabalhava na rua! Já houve pequenas discriminações... pequenos bullyings (risos) só que eu tiro de letra! (...) (M4).

Notamos, através dos relatos das entrevistadas M2 e M4, que, para os homens militares, o que as impede de realizar o serviço operacional é o simples fato de serem mulher, não tem um requisito que apresente fundamentos significantes a tal discriminação, como observamos em uma frase reproduzida pela M2 no fragmento 35.

As percepções de discriminação de gênero que as militares possuem são intrigantes. No desenrolar das entrevistas, surgem afirmações contraditórias sobre a divisão de trabalhos realizados por homens e por mulheres, como por exemplo, iniciam afirmando com orgulho não haver distinção de gênero nas atividades realizadas. No decorrer quando indagadas mais detalhadamente sobre os serviços e grupos especializados, a M2 fala que há menos distinção no serviço convencional, e depois relata sobre a distinção gritante de gênero nos grupos especializados.

(Fragmento 37) (...) Não tem resistência em relação ao nosso trabalho do cotidiano mas não tem mulher no grupo especializado (...) eles não aceitam mulher no grupo especializado, pelo menos aqui, né? em outros locais todos tem mas aqui eles não acham viável (...) (M2).

(Fragmento 38) É coisa deles mesmo (...) não aceitar mulher, achar que a gente não vai dar conta, tipo, vai ter um assalto a banco, precisa ficar três dias no meio do mato... eles acham que a mulher não vai dar conta de ficar no meio do mato, sem tomar banho, sem ir ao banheiro, restrito no sol, com fome, com sede, mas quando

se tem o treinamento, a gente tem o treinamento pra isso também, isso tudo é questão de você tá praticando... como tem os cursos aqui... se todas as vezes que forem dados os cursos e derem brecha pra que mais mulheres façam eu acho, que se resiste a qualquer coisa. Porque tudo é questão de adaptação, teu corpo acostuma com o que tu bota eles pra acostumar (M2).

(Fragmento 39) (...) Na cabeça deles, de uma certa forma, a mulher vai atrapalhar um pouquinho o serviço, porque na cabeça deles mulher chama muita atenção (...) Se for fardada aí é que vai chamar atenção! Eles não querem um grupo pra mostrar beleza, eles querem um grupo pra resolver ocorrência! Mas eles não podem falar isso porque... eles não sabem... eles nunca deixaram! Pra saber se vai resolver ou se não vai (risos) né? aí eles acham tipo assim que se eles forem pra uma ocorrência com uma mulher ao invés deles se preocuparem com o bandido, eles vão se preocupar com o bandido e com a mulher! Se a mulher vai estar segura, porque eles não querem que a mulher vá lá e resolva junto com eles, eles vão ter aquela preocupação! Tipo, “fica aqui que eu vou te proteger! Fica aqui que a gente vai lá!” (...) (M1).

Os fragmentos 37, 38 e 39 escancaram a barreira existente quando se fala em grupos especializados, onde a M2 ressalta que essa barreira é imposta principalmente na cidade de Picos, e que há exemplos de mulheres em grupos especializados de outras cidades da região, essa discriminação reflete as ideias de Capelle e Melo (2010). Algumas militares não identificam o “porque” da não aceitação de mulheres nos grupos especializados, outras atribuem a falta de aptidão e capacidade de realizar as tarefas. No entanto, percebemos que as mesmas são vítimas do fenômeno parede de vidro, visto que, a maior dificuldade de aceitação vem de seus pares, as barreiras impostas são de mobilidade horizontal, que impedem as mulheres de adentrarem em certos departamentos (MILLER, KERR; REID, 1999 *apud* SANTOS et al., 2016), fenômeno tratado por elas como uma “dificuldade de aceitação” masculina.

Observamos, também, que as militares de Picos possuem pouca resistência à essas barreiras, as que desejam muito participar de um grupo especializado acabam pedindo transferência para locais que aceitam. Inclusive, tomamos conhecimento de que várias militares possuem o curso necessário para entrar nesses grupos mas mesmo assim são barradas, não pelo seus superiores mas pelos próprios pares que julgam como um “atraso” o serviço com mulheres, pois se sentem na obrigação de protege-las e não de trabalhar em equipe, como observamos nos fragmentos 40 e 41:

(Fragmento 40) (...) tenho o nivelamento! Eu fiz em Teresina em 2013! Não fiz com a intenção de entrar, mas todos os que fazem algum nivelamento, algum curso, todos entram! Entendeu? Mas quando eu fiz... eu não cheguei a pedir e eles não chegaram a me convidar, mas eu ouvi os comentários de que eles não aceitariam, entendeu? Mas eu sempre soube, sempre ouvi falar que eles não aceitam (...) é por conta dos que trabalham lá, dos que trabalham, eu nem sei a opinião do comandante, que eu acredito que ele não pense isso (...) (M1).

(Fragmento 41) (...) Quando eu cheguei sim (queria entrar no grupo especializado), agora por haver essa barreira... eu coloco como barreira, entendeu? porque eu acho que o trabalho que o homem faz a mulher faz, as vezes muito melhor do que o homem, então eu acho que não deveria haver isso... hoje em dia eu não quero mais! Porque resistem tanto, resistem tanto, que a gente vai entrar... se chegar a entrar vai ficar uma coisa assim... chata... (...) (M2).

Percebemos que não foi utilizado argumentos claros e precisos sobre a não aceitação de mulheres nos grupos especializados, são apenas comentários informais, vindos tanto dos superiores quanto de seus pares, que rondam as organizações, existem argumentos

relacionados a força masculina superior a feminina, falta de alojamento, perigo do serviço e simplesmente o fato de não quererem.

Notamos que mesmo que todas as mulheres que se propuseram a fazer tais cursos tenham conseguido concluí-los com êxito, que além de tudo, possui qualificação, a coragem e a vontade, como é o caso da M1 e da M2, ainda assim, possuem essa desconfiança em relação ao trabalho das mulheres que são impedidas de participarem desses grupos, pois não possuem a permissão e a aceitação necessárias, fazendo com que essas dificuldades levem-nas a desistir de fazer o que a sua vocação pede, algo que ficou claro na fala da M2 no fragmento 41.

O que mais traz desmotivação para as mulheres militares é que elas acreditam possuir o mesmo potencial dos homens, mesmo que a comunidade mostre mais temor à imagem do homem, fato transmitido e internalizado por todos, como na fala da M10 “(...) Agora óbvio que a presença masculina inibe ainda mais que a presença feminina (...)”.

Quando questionadas sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres militares nas suas atribuições e organizações, sendo esta a última pergunta realizada, praticamente todas denunciaram o machismo e o preconceito existente, contudo, em certos momentos percebemos que o machismo está contido também na fala das entrevistadas, e quando se fala em grupos especializados o preconceito dos pares é extremamente elevado, sempre havendo a rotulação de que o homem é superior fisicamente à mulher, como vemos nos fragmentos 42, 43, 44 e 45:

(Fragmento 42) (...) a questão da mulher é porque a mulher em si, não adianta comparar com um homem. As dificuldades que a gente encontra aqui é que as vezes tá na rua, a mulher é diferente do homem! O homem se precisar passar 24h numa sem tomar banho numa ocorrência ele vai, a mulher ela vai também, (risos) mas você sabe que a mulher é diferente (M5).

(Fragmento 43) (...) sempre vai ter aquele certo machismo, aquele preconceito, você ser mulher, você não poder exercer a mesma função de um homem (M7).

(Fragmento 44) Então eu acho que não é a instituição, é a mulher em si, quis fazer o papel do homem e ela tem que arcar com as consequências, porque ela continua sendo a doméstica em casa, continua sendo a mãe cuidando dos filhos e continua com as singularidades que a mulher tem (M8).

(Fragmento 45) (...) Mulher pode ser até mais inteligente do que homem, mas a força? É difícil! (...) (M11).

Observamos, através dos relatos da M5, M7, M8 e M11, que as militares demonstram, no geral, pouco empoderamento, e propagam em grande escala estereótipos negativos da sua própria categoria, muitas vezes ressaltando além do normal tais diferenças entre os gêneros, poucas se mantiveram firmes nas afirmações de igualdade e capacidade, e as demais continuaram reproduzindo os rótulos que há muito tempo vêm sendo taxado para as mulheres, dessa maneira, reafirmam e espalham inconscientemente que a divisão de trabalho e as barreiras de ascensão às quais são submetidas tem fundamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, objetivamos constatar quais as percepções de gênero no ambiente de trabalho por mulheres militares na cidade de Picos/PI. Nesse sentido, foi investigado, identificado e analisado o cotidiano de mulheres militares ano município de Picos/PI, possibilitado através de um estudo qualitativo por meio de entrevistas individuais. A partir dos dados coletados, foi observado que a maioria das mulheres militares ingressaram no meio

militar por questões econômicas, buscando estabilidade, e outras por se identificarem com a profissão. Observamos também o quanto à carreira militar interfere na vida pessoal das mulheres que a trilharam, sobretudo, na maternidade.

Percebemos que o quantitativo de mulheres militares é consideravelmente inferior aos grupos de homens militares, mostrando que, apesar da conquista do gênero feminino de poder adentrar em um ambiente antes vedado a sua vontade, ainda trata-se de um ambiente onde a subordinação da mulher a dominação masculina é evidenciada explicitamente, fato exposto pela identificação da divisão do trabalho por gênero, onde as atividades administrativas são designadas predominantemente às mulheres, sendo as atividades operacionais desempenhadas habitualmente por homens.

Notamos a presença de estereótipos enraizados no grupo de pesquisa em questão sobre a falta de capacidade das mulheres de ascender em suas carreiras ou de serem aptas a desempenhar atividades operacionais nas organizações militares por parte dos militares homens, mais claramente quando se trata do ingresso de mulheres nos grupos especializados, visto que, não é permitido por eles, mesmo que estas possuam os cursos necessários para a inserção, desacreditando da capacidade feminina de realizar as mesmas atividades que os homens realizam.

Observamos, durante a pesquisa, a presença de estereótipos implícitos nos discursos das entrevistadas, internalizados de forma inconsciente, caracterizando a falta de empoderamento dentro da sua vida profissional. Esses estereótipos e as visões tradicionais que permeiam a sociedade apresentam-se como empecilhos que barram o ingresso de mulheres militares em grupos especializados das organizações militares em questão, visto que, as mulheres que possuem interesse neste ingresso são barradas, não sendo aceitas pelos membros dos grupos de nenhuma forma, concluímos, dessa maneira, a existência do fenômeno parede de vidro explícita na hierarquia das organizações em estudo.

Ao fim da pesquisa, notamos que o grupo de militares mulheres que tanto lutarem para vencer barreiras impostas no seu ambiente de trabalho, e não conseguirem lograr êxito efetivo e integral, elas acabaram se desmotivando de lutar, aderindo ao comodismo, e tomando como reafirmação todos os estereótipos tradicionalmente propagados e disseminados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Consultoria Legislativa, 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 17 nov. 2017.

BARBOSA, F. C.; CARVALHO, C. F.; SIMOES, G. M. M.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e estilo de gestão feminina: estudo de casos múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracajú – Sergipe. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, Campo Limpo Paulista, v. 5, n. 2, p. 124-141, mai./ago. 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 2. ed. Lisboa: Edições 70, 2006. 127 p. *apud* MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 4, p. 731-747, ago. 2011.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A Inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: IX SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2014, Londrina. **Anais do IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Londrina, 2014.

Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em 17 nov. 2017.

Berger, P. L. e Luckmann, T. **A Construção Social da Realidade**. - Editora Vozes Ltda., 1976, Petrópolis.

BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil 1930 – 1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007. 496 p.

BLAY, E. A. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 601-607, ago. 2001.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99, fev. 2010.

CARREIRAS, H. **Mulheres nas forças armadas portuguesas**. 1. ed. Lisboa: Edições Cosmos, 1997. 143 p.

CARVALHO NETO, A. M. ; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 1-23, jan./jun. 2010.

CARVALHO, C. S. **Casa-caserna**: um percurso diferenciado na vida das mulheres militares. 1990. 54 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 1990.

CHEVALIER, C. **Classes laborieuses et classes dangereuses**: à Paris pendant la première moitié du xix. siècle. 1. th. Paris: Hachette, 1984. 729 p. *apud* BLAY, E. A. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 601-607, ago. 2001.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006. 95 p.

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras**. 2. ed. Brasília: IPEA, 2006. 48 p.

COLLING, A. **A construção da cidadania da mulher brasileira**: a questão da igualdade e da diferença. 2000. 40 f. (Tese de Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica, Porto Alegre. 2000. *apud* TEDESCHI, L. A. **As mulheres e a história**: uma introdução teórico metodológica. 1. ed. Dourados: Editora UFGD, 2012. 144 p.

DRUMONT, M. P. Elementos para uma Análise do Machismo. **Revista Perspectivas**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 81-85, set. 1980.

FARIAS, R.; RODRIGUES, A. Configurações de gênero e sentidos sociais do trabalho feminino: o caso da lavanderia comunitária de Muriaé/MG. In: III CONGRESSO

INTERNACIONAL INTERDISCIPLINAR EM SOCIAIS E HUMANIDADES, 2014, Salvador. **Anais do III Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades**, Salvador, 2014. Disponível em: <<http://www.cress-mg.org.br/Home/Acervo>>. Acesso em 21 nov. 2017.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p. 65-78, ago. 2009.

GIFFIN, K. Violência de gênero, sexualidade e saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 146-155, jan. 1994.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 68 p.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. São Paulo: LTr Editora, 1991. 102 p.

HOBBSBAWN, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004. 237 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero**: uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>>. Acesso em 30 nov. 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015**. 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em 17 nov. 2017.

JACOBI, T.; SCHWEERS, D. Justiça, Interrompida: o efeito do gênero, ideologia e antiguidade em argumentos orais da Suprema Corte. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 3, n.1, p. 17-03, jan. 2017.

JERUSALINSKY, J. **A maternidade e o gozo fálico**. 2009. 134 f. (Tese de Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2009.

MENDES, R. S.; VAZ, B. J. O.; CARVALHO, A. F. O Movimento Feminista e a Luta pelo Empoderamento da Mulher. **Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito**, Campina Grande, n. 3, v. 1, p. 88-99, out. 2015.

MILLER, W.; KERR, B.; REID, M. A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: persistence of glass walls? **Public Administration Review**, Chicago, v. 59, n. 3, p. 218-230, may./jun. 1999. *apud* SANTOS, C. M. M.; CARVALHO NETO, A.; CAEIRO, M.; VERSIANI, F.; MARTINS, M. G. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 16, n. 45, p. 126-149, ago. 2016.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 29. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2010. 231 p.

MIRANDA, L. C. A Percepção da Mulher no Mercado de Trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 2, n. 5, p. 56-61, ago. 2006.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 4, p. 731-747, ago. 2011.

NATIVIDADE, D. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, p. 231-256, jan./fev. 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Mulheres no trabalho: tendências 2016**. 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dco mm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 25 set. 2017. *apud* ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Consultoria Legislativa, 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 17 nov. 2017.

PRADO JÚNIOR, C. **Formação do Brasil contemporâneo: colônia**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. 446 p.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de Trabalho**. 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2017.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. “Corpo e alma” nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. **Revista de Administração Contemporânea**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 194-211, mai. 2010.

SANTOS, C. M. M.; CARVALHO NETO, A.; CAEIRO, M.; VERSIANI, F.; MARTINS, M. G. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 16, n. 45, p. 126-149, ago. 2016.

SILVA, L. M. O estranho causado pela deficiência, preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 33, p. 424-434, set./dez. 2006.

TEDESCHI, L. A. **As mulheres e a história: uma introdução teórico metodológica**. 1. ed. Dourados: Editora UFGD, 2012. 144 p.

_____. História das mulheres e as representações do feminino na história. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 921-953, set./dez. 2009.

YIN, R. K. **Estudo de Caso. Planejamento e Métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 200 p.

APÊNDICE A – Autorização Institucional do Corpo de Bombeiros Militar do Piauí

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Duarte nº905 – Bairro Junco – CEP: 64.600-000 - Picos, Piauí
Fone/Fax: (89) 3422-1018 / 34221024

Picos, 6 de setembro de 2017.

REQUERIMENTO**Prezada Senhora Cap. Ana Cléia Diniz dos Santos**

Vimos, por meio deste, solicitar autorização para realização de pesquisa de campo na Companhia Destacada de Bombeiro de Picos, local escolhido como objeto de estudo para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso “Mulheres Militares na Cidade de Picos e as Percepções de Gênero no Ambiente de Trabalho”, sob orientação da Prof. Me. Kary Emanuelle Reis Coimbra (SIAPE: 1048799) do Curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros.

Prof.(a). Kary Emanuelle Reis Coimbra
e-mail: kary.kk@hotmail.com
SIAPE: 1048799

Picos, _____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) Representante

APÊNDICE B – Autorização Institucional d do 4º Batalhão de Polícia Militar do Piauí

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Duarte nº905 – Bairro Junco – CEP: 64.600-000 - Picos, Piauí
Fone/Fax: (89) 3422-1018 / 34221024

Picos, 6 de setembro de 2017.

REQUERIMENTO

Prezada Senhor Ten. Cel. Edwaldo Viana Lima

Vimos, por meio deste, solicitar autorização para realização de pesquisa de campo no 4º Batalhão de Polícia Militar do Piauí, local escolhido como objeto de estudo para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso “Mulheres Militares na Cidade de Picos e as Percepções de Gênero no Ambiente de Trabalho”, sob orientação da Prof. Me. Kary Emanuelle Reis Coimbra (SIAPE: 1048799) do Curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros.

Prof.(a). Kary Emanuelle Reis Coimbra
e-mail: kary.kk@hotmail.com
SIAPE: 1048799

Picos, _____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) Representante

APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título do Trabalho

“Mulheres Militares na Cidade de Picos e as Percepções de Gênero no Ambiente de Trabalho”

1) Introdução

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “O cotidiano de trabalho de mulheres em organizações militares”. Se decidir participar dela, é importante que leia estas informações sobre o estudo e o seu papel nesta pesquisa. Você foi selecionado (a) em virtude de possuir características de interesse para a composição da amostra da pesquisa. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a organização. É preciso entender a natureza e os riscos da sua participação e dar o seu consentimento livre e esclarecido por escrito.

2) Objetivo

O objetivo deste estudo é constatar as conquistas e dificuldades no processo de evolução da mulher no mercado de trabalho, em especial, as mulheres atuantes na carreira militar, na cidade de Picos/PI.

3) Procedimentos do Estudo

Se concordar em participar deste estudo, você será solicitado (a) a responder questões e perguntas colocadas pelos pesquisadores. A entrevista será gravada e posteriormente, transcrita. Posteriormente, as informações serão analisadas pelos pesquisadores. A identificação dos respondentes será sempre preservada.

4) Riscos e Desconfortos

Você poderá ter receio de alguma informação fornecida aos pesquisadores seja negativamente interpretada, e que por isso sua posição seja ameaçada. De forma alguma os pesquisadores possibilitarão a identificação dos respondentes, nem repassarão informações obtidas durante a entrevista de forma aleatória. Nosso objetivo não é julgar você ou suas opiniões, mas tão somente analisar técnica e academicamente a questão da sua percepção acerca das mulheres atuantes em organizações militares. Dificuldades são inerentes a esse processo e serão tratadas como tal, sempre com o objetivo de contribuir positivamente para seu aprimoramento.

5) Benefícios

Sua participação na pesquisa é fundamental, dadas as suas características e conhecimento sobre o assunto. Ao responder às questões colocadas por esta pesquisa, você poderá aproveitar para refletir sobre esse processo, seu amadurecimento, as dificuldades já enfrentadas e superadas e aquelas que ainda constituem um desafio. Adicionalmente, você estará contribuindo para que a universidade avance a pesquisa nessa área, ainda tão incipiente no Brasil.

6) Custos/Reembolso

Você não terá nenhum gasto com a sua participação no estudo, sendo sua contribuição fundamental ao andamento deste estudo.

7) Caráter Confidencial dos Registros

Você não será identificado (a) quando o material de seu registro for utilizado, seja para propósitos de publicação científica ou educativa. Ao assinar este consentimento informado, você autoriza a utilização das respostas do questionário para a construção de uma análise global sobre “O cotidiano de trabalho de mulheres em organizações militares”, sobre a qual você foi entrevistado (a). Após a transcrição das entrevistas, essas serão mantidas sob a guarda dos pesquisadores, que apenas autoriza o uso e manuseio do material escrito, e que não permitirão, em hipótese alguma a identificação dos entrevistados. Em caso de transcrição de partes da fala do (a) entrevistado (a), estes serão referidos por E1, E2, ou codificação semelhante, para impedir sua identificação.

8) Participação

A coleta de dados dessa pesquisa será sempre realizada pelos pesquisadores responsáveis, que solicitarão aos entrevistados um horário para realização da entrevista. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder as questões que lhe forem dirigidas, sendo-lhe totalmente facultado se recusar a responder aquelas que não desejarem ou sobre as quais não dispuser de informações.

É importante que você esteja consciente de que a participação neste estudo de pesquisa é completamente voluntária e de que você pode recusar-se a participar ou sair do estudo a qualquer momento sem quaisquer penalidades. Em caso de você decidir retirar-se do estudo, deverá notificar ao pesquisador que o esteja atendendo. A recusa em participar ou a saída do estudo não influenciará suas relações particulares com nossa instituição.

9) Declaração de Consentimento

Li as informações contidas neste documento antes de assinar este termo de consentimento. Declaro que tive tempo suficiente para ler e entender as informações acima. Declaro também que toda linguagem técnica utilizada na descrição deste estudo de pesquisa foi satisfatoriamente explicada e que recebi respostas para todas as minhas dúvidas. Confirmando também que recebi uma cópia deste formulário de consentimento. Compreendo que sou livre para me retirar do estudo em qualquer momento, sem perda de benefícios ou qualquer outra penalidade. Dou meu consentimento de livre e espontânea vontade e sem reservas para participar como entrevistado deste estudo.

Nome do (a) participante (em letra de forma)

Assinatura do participante

Data

Atesto que expliquei cuidadosamente a natureza e o objeto deste estudo, os possíveis riscos e benefícios da participação no mesmo, junto ao participante. Acredito que o participante recebeu todas as informações necessárias, que foram fornecidas em linguagem adequada e compreensível e que ele (a) compreendeu essa explicação.

Assinatura do (a) pesquisador (a)

Data

APÊNDICE D – Roteiro de Entrevista com as Militares

- Naturalidade
- Idade
- Escolaridade
- Escolaridade do pai e da mãe
- Estado Civil
- Filhos/ número de filhos
- Orientação sexual
- Grupo étnico
- Cargo ocupado no momento (graduação/posto):
- Quando entrou na organização militar/ quanto tempo de serviço?
- Que fatores motivaram o seu ingresso na organização militar?
- Qual sua função atual/ que atividades exerce/ carga horária?
- Exerce atividade extra remunerada em outro local?
- Trabalhou em outro(s) ramo(s) anteriormente? Quais?
- Qual a sua faixa salarial? (média de salários mínimos)
- Como avalia o papel da mulher no meio militar?
- Na sua opinião, qual a percepção que a comunidade tem sobre seu trabalho?
- Como você avalia as condições de trabalho para a mulher nas organizações militares?
- Quais os aspectos positivos relacionados às atividades que você executa?
- Quais os aspectos negativos relacionados às atividades que você executa?
- Como você avalia a interação entre os gêneros no seu local de trabalho? (mesmo gênero e gêneros distintos/ se há distinção entre as atividades desenvolvidas por homens e as atividades desenvolvidas por mulheres)
- Como você avalia a relação interpessoal com seus superiores?
- Você já passou ou presenciou algum tipo de discriminação de gênero dentro da organização?
- Pela sua vivência, quais as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres nas organizações militares?



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
 () Dissertação
 () Monografia
 (X) Artigo

Eu, Anna Cristina Lúcio Almondes Valilina Stiphani Sobrinho Brito,
 autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
 gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
Mulheres militares na cidade de Picos e as percepções de gênero
 no ambiente de trabalho.
 de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
 de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 26 de junho de 2018.

Anna Cristina Lúcio Almondes
Assinatura

Valilina Stiphani Sobrinho Brito
Assinatura