

**A REPRESSÃO DO GÊNERO LEGITIMADA PELA CULTURA MILITAR:  
uma visão através da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro<sup>1</sup>****THE REPRESSION OF GENDER LEGITIMATED BY MILITARY CULTURE:  
a view through the Military Police of Rio de Janeiro**

DOI:10.34117/bjdv7n3-540

Recebimento dos originais: 08/02/2021

Aceitação para publicação: 20/03/2021

**Ana Margareth Moreira Mendes Cosenza**

Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais – UFF/RJ

Universidade Federal Fluminense e Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro

Endereço: Rua Pinheiro Machado, s/n, Laranjeiras, GSI, Rio de Janeiro -RJ

E-mail: anamendes\_br@yahoo.com.br

**Samya Cotta Brandão Siqueira**

Especialização lato sensu em Direito e Gênero -EMERJ/RJ

Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro

Endereço: Rua Evaristo da Veiga, nº 78, Centro, Rio de Janeiro -RJ

E-mail: samycotta@gmail.com

**RESUMO**

Propôs-se uma análise crítica das relações de poder na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, pelo enfoque do gênero, objetivando identificar construções sociológicas de ordem sexistas no ambiente militar, perpetuadas através da baixa institucionalização do tema, do silêncio jurídico e da invisibilidade social dos grupos de gêneros não masculinos. Desenvolver-se-á um estudo de caso numa das primeiras instituições militares a receber mulheres na atividade-fim, testando o embasamento teórico. Para tanto, a fenomenologia, o método indutivo e um levantamento de campo com aplicação de 351 questionários, estruturados, mas com dois campos semiestruturados para enriquecimento qualitativo, revelaram múltiplas relações sujeito-objeto, evidenciando que trinta e seis anos de convívio, setenta anos da Declaração Internacional dos Direitos Humanos e vinte anos da vedação constitucional à discriminação por sexo, não impediram a cultura militar de continuar propagando visões sexistas em desfavor do ser humano profissional dentro da farda. Urge evoluir.

**Palavras-chave:** Gênero, Mulher, Militarismo, Igualdade, Polícia.**ABSTRACT**

It was proposed a critical analysis of the relations of power in the Military Police of the State of Rio de Janeiro, by the gender focus, to identify sexist sociological constructions in the military environment, perpetuated by the low institutionalization of the theme, the legal gap and the social invisibility of non-male genres. A case study in one of the first military institutions to receive women in the final activity, testing the theoretical basis. For this, the phenomenology, the inductive method and a field survey through 351 structured questionnaires applied, but with two semi-structured questions for qualitative

<sup>1</sup> Trabalho apresentado e publicado em anais do VII CONINTER - Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades, Rio de Janeiro-RJ, 12 a 16 de novembro 2018. ISSN 2316-266X, Nº 7.

enrichment, revealed different relationships between subject and object, showing that thirty-six years of living, seventy years of the International Declaration of Human Rights and twenty years of the constitutional prohibition of gender discrimination didn't eliminate military culture's sexist visions, to the detriment of professional human inside the uniform. Evolve is urgent.

**Keywords:** Gender, Woman, Militarism, Equality, Police.

## 1 INTRODUÇÃO

A Hierarquia e disciplina definem o lugar de cada um na objetiva fila da antiguidade, a primeira estabelece a subordinação e a verticalização militares. A segunda cria o “herói”, desconecta o homem do mundo civil e o ressignifica na caserna, sem subjetividades, padronizados em coragem, resiliência e força. Tudo em prol da organização, para o cumprimento da missão, a subjugação do inimigo e o triunfo. (RIBEIRO, 2018, p.5).

Como os construtos sociais se refletem nas instituições e culturas, o militarismo, assim como as organizações civis, absorveu os valores e costumes de seu tempo, replicando-os em códigos de agir e cultura. (SIMMEL, 2006, p.21).

No entanto, a doutrina militar isola os seus do mundo comum, tal qual sistemas fechados autônomos que não precisam se voltar para o exterior. Assim, as transformações sociais externas demoram a atualizar a cultura militar que, apegada à tradição, mantém-se como um relógio atrasado, sempre num tempo anterior ao atual. Atualizadas pelas mudanças na ordem sexista nos mercados de trabalho, as demais organizações (família, religião, governo) se tornaram mistas, diferente da caserna que ficou sob dominação masculina. Verifica-se que os ingressos femininos sistemáticos se iniciaram por pura pressão da sociedade civil. (BOURDIEN, 1999, p.9; BRASIL. CRFB, 1988, art.3º, inc.IV, art.5º, inc.I; SANTOS et al, 2021, p.8-9; WEBER, 1982, p.466).

Resistindo à integração de gênero, a cultura militar iniciou a abertura de acesso às suas atividades finalística, mas, criou cotas restritivas, um limite máximo de vagas para mulheres, a cada concurso, com base em suposta falta de resistência física. Mesma dificuldade sobre direitos decorrentes das variações de gêneros que, relegadas ao silêncio jurídico clamam por reconhecimento institucional, nota-se. (GIANNINI, et. al., 2017, p.25; RIBEIRO, 2018, p.5).

Assim, objetiva-se aferir os níveis de participação por gênero nas políticas e estratégias organizacionais; nos cargos de comando e nas funções operacionais e, principalmente, na construção de espaços democráticos de discurso, essenciais a um

Estado de Direito. Para tanto, realizou-se um estudo de caso, onde a fenomenologia, o método indutivo e a escala de Likert permitiram identificar como o impacto do fator gênero nas relações de trabalho e poder é percebido na instituição alvo. Usaram-se questionários mistos, descritivos e de preferências. (BERMUDES, 2016, p.16; TRIVIÑO, 1987, p.46 e 111).

## 2 EMBASAMENTO TEÓRICO

Não há no Direito nacional, ante os setenta anos da Declaração Internacional dos Direitos do Homem, argumentos pró-discriminação por sexo e gênero. Embora vedada pela constituição, a realidade dos fatos sociais é outra, porque nenhuma letra de lei define o agir dos indivíduos. Podem respeitá-las ou transgredi-las, sob risco de responsabilização. A conduta não é criminalizada, fato que não a legaliza. (BRASIL, 1988. CRFB, art.3º, inc.IV, art.5º, caput, inc.I).

A alteração da divisão sexista dos papéis sociais, por questão de dignidade e liberdade foi iniciada pelos movimentos feministas e seguida pelos de diversidade de gêneros. Espaço social, mercados de trabalho e liberdade para se relacionar e formar famílias são algumas das reivindicações. (BOURDIEU, 1999, p.9; BUTLER, 2003, p.58 e 70; BIROLI, 2018, p.115-117; SANTOS et al, 2021, p.5-7).

Verifica-se que as diferenças sexuais se refletiram nos institutos sociais e que cada pessoa é um misto de atributos individuais e preceitos recebidos por tradição. Ou seja, nem todo pensamento foi livremente formulado, podendo se tratar de pressupostos tomados da tradição cultural, os quais são, impensadamente, absorvidos como verdadeiros. Dentre essas concepções, estão as relativas aos gêneros. (BIROLI, 2018, p.118; BOURDIEU, 1999, p.7, 9).

Um segundo ponto está na divisão binária (masculino e feminino) dos papéis sociais e da sexualidade. Judith Butler (2003, p.27-28), analisando teorias feministas, desenvolve com propriedade a inexistência do sujeito mulher, uno. Haveria uma dicotomia entre o sexo, fato biológico, e o gênero, essência pessoal culturalmente construída, não vinculantes. Observam-se, assim, infindáveis variações de gêneros possíveis, para além do referido sexismo binário. (KÜCHEMANN, et. al., 2015 apud RIBEIRO, 2018, p.3; OLIVEIRA JÚNIOR; LUZ, 2019, p.31138-31141; SANTOS et al, 2021, p.4-5).

Bourdieu (1999, p.9, 43-44) evidencia a dominação masculina como uma “violência simbólica”, porque ela cria significados que serão tomados como verdades

culturais legítimas. Perpetuam a supremacia masculina e disfarçam a dominação, inquestionável como um dogma, posto que é impensadamente absorvida. Verifica-se, assim que atos discriminatórios são herdados e retransmitidos até mesmo pelos sujeitos segregados. (WEBER, 1982, p.466).

Por fim, relembra-se que as culturas decorrem do agir dos indivíduos, uns sobre os outros, sendo, cada ser, um resultado de todas essas interações, excedendo singularidades pessoais. Os membros modificam-se, uns aos outros, eternamente, de modo que uma mudança de cultura organizacional depende da inclusão de novas subjetividades distintas da objetiva dominante. Logo, é preciso conviver na diversidade para ressignificar o coletivo. (SIMMEL, 2006, p.21).

De onde se concluir que a Cultura Militar se replica e se renova, pela relação entre cultura objetiva e subjetiva de seus membros. Como é típico da cultura ganhar vida própria e resistir às mudanças devido a inquestionável tradição, verificou-se que a militar segue tentando legitimar a repressão dos gêneros não masculinos, mesmo em tempos de isonomia. (BRASIL, 1988. CRFB, art.5º, caput, inc.I; FOUCAULT, 1988, p.100; SANTOS et al, 2021, p.4-7; SIMMEL, 2006, p.3; 21).

## 2.1 A CULTURA MILITAR SOB O ENFOQUE DO GÊNERO

O ambiente militar misto, no Brasil, decorreu de pressão externa para a presença das mulheres e não por interesse do militarismo. As iniciais vagas complementares mais serviram à prestação de contas ante o inegável cenário de dominação masculina nas profissões militares. Desenvolveu-se a ideia de que eram necessárias para serviços assistenciais a grupos especiais: crianças, idosos e outras mulheres, formulando-se, assim, qual seria o papel da mulher. Sensíveis e maternais, eram excelentes para organizar cerimônias, comunicação social e representação. Seguindo esta filosofia criaram-se os corpos e pelotões femininos nas Polícias Militares. (RIBEIRO, 2018, p.2; SANTOS et al, 2021, p.9; 11-12).

Embora as mulheres sejam aprovadas em concursos que incluem teste de aptidão física (TAF), composto por exercícios, padrões e número de repetições definidos pelas próprias instituições militares, esta ideologia insiste em negar que elas possuem a força física necessária para o cargo. Incoerentemente, as Organizações negam tais critérios de aferição objetiva com base no senso comum, não racional, de as mulheres não terem resistência física. (SANTOS et al, 2021, p.14; SENASP, 2013, p.62-63; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.5-6).

Essa cultura militar se posiciona tecnicamente sobre pressuposições que generalizam toda mulher num estereótipo de “sexo frágil”, para fundamentar cotas limitativas, cargos e funções operacionais, e, por consequência, às respectivas gratificações. Ignoram as participações femininas nos esportes, inclusive em lutas corporais e nos de força, as halterofilistas. A mulher, hoje, pratica exercícios, tem alimentação e acompanhamento médico para ganho de massa, força e condicionamento. Basta exigí-los nos índices dos TAF(s) de ingresso ou trabalhar, após, pelo seu desenvolvimento. Como tais restrições só se admitem por exigências do cargo e gênero não é atributo de cargo algum, é notório que há arbitrariedades. (BRASIL, 1988. CRFB, art.37, inc.II; FOUCAULT, 1979, p.230-231; FOUCAULT, 1988, p.98; 131-132; RIBEIRO, 2018, p.5; SENASP, 2013, p.33-35; 62-63; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.5-6).

De ordem biológica, menstruação, tensão pré-menstrual (TPM) e maior necessidade de higiene que os homens, são lembradas. Como se isso levasse à ausência no trabalho ou se a falta de higiene, longos períodos de privação alimentar e pressão emocional também não afetassem os homens. Afinal, estresse ocupacional não é privilégio de mulher. (DIAS, 2014, p.162; FOUCAULT, 1988, p.98; GIANNINI, et. al., 2018, p.25; SENASP, 2013, p.38).

A gravidez também é listada e apontada por causar grandes prejuízos. Mas, verifica-se a tendência de queda da taxa de fecundidade de 1,77 filhos por mulher para 1,66 como prova de que as brasileiras controlam a natalidade; que aumentar a família eleva gastos e que o planejamento familiar é uma realidade no país, principalmente entre mulheres escolarizadas e aprovadas em concursos públicos militares. (DIAS, 2014, p.162; FOUCAULT, 1988, p.98-99; IBGE, 2018).

Percebe-se a exaltação ao masculino em normativos que reprimem estereótipos femininos com excessiva regulação da intimidade, extrapolando a impessoalidade e a finalidade pública dos atos administrativos, por tradições arcaicas, não legitimadas. Cor de tintura de cabelo, maquiagem, esmalte, corte de cabelo ao entrar, dentre outras masculinizações à mulher, semelhantes a uma vingança por invasão territorial. (FOUCAULT, 1979, p.145-148; 230-231; 252-253; FOUCAULT, 1988, p.110-117; 131-132; GIANNINI, et. al., 2018, p.38)

Tais rótulos de significância, reafirmam a “violência simbólica masculina”, desvaloriza os demais gêneros e legitima condutas discriminatórias, roubando das organizações militares boas oportunidades presenciar superação física, ícones de

estratégia, liderança, destreza, profissionalismo e humanidade. (BORDIEU, 1999, p.9; FOUCAULT, 1979, p.230-231; 252-253; 268-269).

Quanto aos argumentos de que a vida militar é incompatível com a famosa dupla, ou triplas jornadas de familiar da mulher, motivo pela qual esta não poderia embarcar por longos períodos ou ser transferida para unidades distantes, carece fugir do romantismo. Questões familiares acometem pessoas de qualquer gênero. Quanto à alegada dificuldade da Marinha para o embarque feminino, apenas se comunica que as mulheres na Marinha Mercante, desde 1998, estão embarcadas e comandam navios desde 2016. São barreiras reais baseadas em pressuposições generalizadas à todas as mulheres. (BIROLI, 2018, p.65-67; 115-119; FOUCAULT, 1979, p. 269; SENASP, 2013, p.37; 47-48; TRANSPETRO, 2016; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.5-6).

A configuração da família mudou, são recompostas, homoafetivas, monoparentais, afetivas, independe de sexo ou de laços sanguíneos. Destacam-se, ainda, a guarda compartilhada, pais solteiros, mães processadas por abandono de menor, pais participativos, divisão mais igualitária das tarefas domésticas ou inversão dos tradicionais papéis sociais binários, mulheres que adiaram ou abriram mão da maternidade e as creches infantis. Ao ganhar o mercado de trabalho, a mulher estruturou seu afastamento do lar, não cabendo ao ente definir o destino e o plano familiar de seus servidores. É decisão pessoal e não generalizável. (BRASIL, 1988. CRFB, art.266; BIROLI, 2018, p. 65-69; 114-116; SENASP, 2013, p.47-48; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.5-6).

Por fim, a Caserna sufoca gêneros desviantes dos padrões heterossexuais, tratando-os como indisciplina ou doença limitadora da capacidade laborativa para a caserna, ensejando processos de reforma compulsória, ante diagnósticos de “transexualismo”, independente de cirurgia de redesignação sexual. Tudo por não haver mulheres no quadro do servidor. Impedimento que não existiria se as carreiras finalísticas já estivessem abertas às mulheres, a exemplo da Polícia Militar do Rio de Janeiro que conta com transgêneros em seu efetivo, com aval da justiça, conforme esta pesquisa de campo levantou. (FOUCAULT, 1988, p.105-119; 131-132; RODAS, 2018; SENASP, 2013, p.48).

Destaca-se a recente exigência editalícia de masculinidade a candidatos de ambos os sexos, como requisito psicológico para o concurso de oficial da Polícia Militar do Paraná, corrigida após repercussão midiática negativa. E finaliza-se reconhecendo que, em resistência passiva às sócio-culturas relativas a essa diversidade sexual, as quais sequer são institucionalmente discutidas, impõe-se o silêncio jurídico e a invisibilidade

social. (BORDIEU, 1999, p.7; BUTLER, 2003, p.104; FOUCAULT, 1979, p.253; 268-269; RODAS, 2018; Rio de Janeiro, 1986. Decreto nº 8.898, art.6º; PMPR, 2018).

### 3 METODOLOGIA

Para testar a hipótese de ser o ambiente militar próprio a repressão de manifestações e participação de gêneros não masculinos, selecionou-se a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro para estudo de caso. Uma população representativa de um ambiente militar misto em gênero, a 36 anos. Por óbvio, as demais variações de gênero também estão e sempre estiveram presentes, na intimidade privada do servidor, na amostra. (TRIVIÑOS, 1987, p.111).

Foram entrevistadas 206 praças e 145 oficiais, através de 351 questionários estruturados, com uso da escala de Likert e de duas questões semiestruturadas para coleta qualitativa de experiências e opiniões. A interpretação segue a fenomenologia, com foco nas contradições entre teoria, leis, oficial e real. E a análise crítica positivista tratou de desconstruir fundamentos repressores de gêneros minoritários, abrindo a questão a novos argumentos. Uma pesquisa qualitativa, sobre uma amostra intencional, explicativa de fatos sócio-jurídicos. (CUNHA, apud BERMUDEZ, 2016, p.16; TRIVIÑOS, 1987, p.35, 36, 43, 46, 109 - 111).

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As instituições militares brasileiras iniciaram timidamente a abertura de seus portões às mulheres. Mormente, optaram por definir um espaço específico para a atuação do novo gênero, engajando-as nos quadros complementares ou em funções específicas, ficando a atividade finalística reservada aos homens. (SANTOS et al, 2021, p.8-10).

Nessas condições, a primeira a receber mulheres foi a Marinha, em 1980, com a criação do Corpo Auxiliar Feminino de Reserva. Após trinta e quatro anos, ingressaram na Escola Naval, no corpo de intendência da Armada, mantendo-as na atividade-meio de logística. A Aeronáutica criou, em 1982, seu Corpo Feminino de Reserva e, em 1996, permitiu acesso aos quadros de oficiais intendentess e de Engenharia Aeroespacial. Nesse meio tempo, em 1992, o Exército as recebeu em sua Escola de Administração; em 1997, ingressaram no Instituto Militar de Engenharia; em 2001, no Curso de Formação de Sargentos da Saúde e, em 2017 nos quadros de Intendência e Material Bélico. (GIANNINI, et. al., 2017, p.13-15; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.3).

Na atividade-fim, a primeira a aceitar mulheres foi a Aeronáutica, admitindo aviadoras em 2003, não sendo admitidas na Infantaria até hoje. Somente em 2017, a Marinha abriu seus quadros finalísticos a elas, além de abrir-lhes sua escola preparatória de cadetes, assim como fez a Aeronáutica. (GIANNINI, et. al., 2017, p.13-15).

Tabela 1. Efetivos femininos nas Forças Armadas – 2016

Força	Efetivo Total	Efetivo Feminino	Percentual de mulheres (%)
Aeronáutica	67946	10192	15%
Marinha	58069	7549	13%
Exército	202750	8110	4%
Total	328765	25851	7,7876%

Fonte: GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017, p.17.

Nas Forças Policiais e Corpos de Bombeiro Militares este quadro de décimos percentuais permanece. De início, foram criados quadros femininos para elas, de modo que eram aplicadas em atividades específicas, não finalísticas. Com o tempo, os Estados foram eliminando a separação de quadros, alcançando funções operacionais. (RIBEIRO, 2018, p.2; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.6-7).

Tabela 2. Efetivo feminino nas organizações militares estaduais do Brasil - 2012

Instituições Estaduais	Polícias Militares			Corpos de Bombeiros Militares		
	Feminino	(%)	Efetivo Total	Feminino	(%)	Efetivo Total
AC	216	8,31	2.599	12	4	319
AL	720	9,87	7.294	175	14	1.272
AM	1.068	11,62	9.190	27	5	529
AP	629	16,72	3.762	258	25	1.037
BA	4.322	13,74	31.447	426	19	2.242
CE	424	2,99	14.181	20	1	1.537
DF	905	6,68	13.546	464	8	5.908
ES	979	12,58	7.781	129	11	1.214
GO	901	7,50	12.012	226	8	2.684
MA	598	8,16	7.329	48	4	1.150
MG	3.664	8,39	43.649	446	8	5.355
MS	426	8,02	5.315	84	7	1.291
MT	596	8,74	6.823	48	5	963
PA	1.796	12,58	14.271	113	4	3.050
PB	699	7,33	9.536	104	9	1.216
PE	1.849	9,71	19.048	199	7	2.872
PI	371	6,36	5.831	22	6	362
PR	1.362	8,58	15.875	79	2	3.324
RJ	3.709	8,46	43.848	4	1	669
RO	334	8,64	3.866	61	9	644
RR	210	14,87	1.412	50	18	279
RS	2.824	11,73	24.072	85	3	2.889
SC	901	8,26	10.910	92	4	2.490
SE	310	6,39	4.854	73	12	632
SP	8.922	10,05	88.772	291	3	8.925
TO	481	12,00	4.010	51	12	433
Total	39.216	9,54	411.233	3.587	7	53.286

Fonte: MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. SENASP, 2012.

Este sofrimento numérico é aumentado pelas cotas máximas para mulheres nos concursos. Nas forças armadas, a legislação mantém o teto em até 10% das vagas, variando por Estado nas forças auxiliares. Prática que representa a formalização da desigualdade de gênero e é muito judicializada. No entanto, entre fundamentos genéricos de falta de força física, o senso comum, a especificidade militar e a não limitação da isonomia, tem prevalecido que somente caberão mediante justificativa e previsão em lei. (BRASIL, 1988. CRFB, art.3º, inc.IV, art.5º, inc.III, art.37, inc.II, art.179, inc.XIV; Brasil, 2017, p.450-463; VASCONCELLOS JUNIOR, 2020, p.6-7; ARAÚJO et al, 2021, p.3).

#### 4.1 UMA VISÃO ATRAVÉS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (ESTUDO DE CASO)

Trata-se de uma instituição ideal para análise pois conta com 36 anos de ambiente misto, admitindo-se o emprego da mulher na atividade fim desde o primeiro ingresso. É mais propenso a discursos igualitários do que outras recém-abertas às mulheres, ou que as limitam às atividades-meio. De um efetivo total de 4.482 policiais femininas, 54,54% estão lotadas em unidades operacionais: batalhões, unidades de polícia pacificadora (UPP) e em policiamentos especiais como o de Contenção de Distúrbios Cíveis, de Polícia Montada (Cavalaria) e o Aeromóvel, inclusive contando com pilotos femininos. (PMERJ, 2017).

De 128 cargos de alto comando, somente 13 estão sob gestão de Coronéis e Tenentes-coronéis femininas, dentre elas, apenas 5 são operacionais, revelando desigualdade no acesso e divisão sexual do trabalho. Nessa linha, 27,9% reportou ter tomado conhecimento de pelo menos uma mulher ou homossexual que tenham sido preteridos a homens para assunção de função de comando, missão ou posto, unicamente, devido ao gênero. Dos 74 registros destacam-se negativas de funções de Comando e Subcomando de Unidade, Comando de Companhia Operacional, comando de tropa em operação policial, chefia de guarnição, motorista, viagens para curso, promoções por merecimento e uma vaga negada posto que o homossexualismo evidente fora considerado como um inconveniente para atendimento ao público. São relatos de casos em que a competência, o conhecimento e as habilidades não prevaleceram. ( )

Mas perguntado se a mulher não deveria desempenhar comando operacional, 62,1% discordaram totalmente, verificando-se uma tendência de percepção nesse sentido, em 92,3%. Hoje são cerca de 1003 oficiais e 3479 praças. Nas UPP(s), 757 mulheres

atuam diretamente na polícia ostensiva de proximidade, ao contrário da visão machista, essas aqui “sobem o morro” e trabalham em áreas sob constante ameaça de crime. Provando que força e resistência se ligam a condicionamento físico e emocional, não ao gênero. (PMERJ, 2017).

Apenas 15,5% está em unidades administrativas (584 policiais), trabalham na atividade-meio e acumulam serviço operacional extra. Ser lotada em uma unidade operacional não impede de ser designada para serviços administrativos. Das 107 entrevistadas, apenas 22 exerciam prioritariamente atividade operacional. Sobre isto, 27,9% dos entrevistados admitiu haver direcionamento de mulheres a postos operacionais “mais tranquilos” e 9,1% admitiu que esta seleção informal se dá pela cultura masculina de proteção do gênero feminino. Fato que se alinha aos 25,1% que reportaram o costume de as mulheres serem escaladas em dupla com um masculino. Felizmente, a maioria, 42,5% relatou que as mulheres são regularmente escaladas, conforme a antiguidade, sem protecionismos. Denotando tratamento militar profissional.

De uma lista com as principais funções realizadas num batalhão operacional, foi pedida a marcação daquelas em que as mulheres são, comumente, encontradas. Mais uma vez as administrativas (de 9 a 14) se sobressaltaram às operacionais (de 1 a 8).

Tabela 3 – Percepção da divisão sexual do trabalho na PMERJ

Legenda	FUNÇÃO	QDE
1	Comandante de Patamo	15
2	Chefe de posto (DPO, PPC, PPRv, PPMA e etc)	66
3	Chefe da P/2 (Inteligência)	87
4	Comandante de Rádio Patrulha	91
5	Chefe da Reserva de Material Bélico	95
6	Comandante da Guarda do Quartel	103
7	Chefe da P/3 (Planejamento de Operações)	134
8	Comandante de Companhia Destacada	135
9	Chefe da P/4 (Logística)	181
10	Chefe da P/1 (Seção de Pessoal)	206
11	Chefe do Aproveitamento (Cozinha e Despensa)	209
12	Chefe da Ssjd (Correcional)	227
13	Chefe da sala de operações (Central de rádio)	250
14	Chefe da P/5 (Relações Públicas)	275

Fonte: Levantamento de Campo, 2018.

Por fim, sobre a construção de um ambiente organizacional democrático, aberto à discussão inclusiva dos gêneros não masculinos, as 13 perguntas formuladas permitem concluir que somente a previsão legal de igualdade deveria bastar, mas não resolve o

problema, conforme 69% dos entrevistados; que é preciso incentivar a igualdade, tanto no ambiente de trabalho, conforme 70,9% da amostra, quanto no atendimento às ocorrências policiais, segundo 53,3%; bem como incentivar a capacitação no atendimento especializado a vítimas de violência doméstica, 49,8%.

Sobre atendimento às necessidades específicas das mulheres e de homossexuais (identidade sexual intergênera e transgênera), 71,8% acreditam que a instituição precisa se preocupar e incentivar que elas apresentem demandas para análise, nesse sentido, com destaque para coletes balísticos femininos, banheiros e creches. 82,6% asseveram a mesma opinião quanto aos homossexuais. A pesquisa destacou, principalmente, a necessidade de procedimentos administrativos ligados à formação de família homoafetiva e direitos decorrentes como núpcias, luto, dependência previdenciária, maternidade e adoção. (SENASP, 2013, p.38; 64-72).

Para tanto, 73,5% não reconhecem políticas de pessoal que aumentem a disponibilidade da mulher para o trabalho: saúde, jornada de trabalho e outras estruturas, aproveitando a percepção de haver boa representatividade da mulher nas decisões estratégicas da Corporação, conforme 68,9%. 85,3% não visualiza desenvolvimento de políticas de pessoal para homossexuais e 84,9% não percebem representação dessas necessidades nas decisões institucionais. Considerando os comentários registrados, nenhum tratamento preferencial é solicitado pelos gêneros não masculinos, apenas que fossem reconhecidos pelo mérito profissional e antiguidade, além de respeito enquanto pessoas, o que pode ser compreendido como um pleito de basta à invisibilidade sociojurídica.

## 5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, fica notória a fragilidade dos argumentos sexistas apregoados pela cultura militar brasileira. O senso comum e generalizações a partir de rótulos não devem limitar o labor da mulher ou negar a capacidade produtiva de homossexuais para a Corporação Militar. Essa reserva de mercado aos homens heterossexuais aumenta desigualdades e inflige desnecessário sofrimento à autoestima dos gêneros reprimidos, em prejuízo do alcance dos resultados institucionais e do interesse público.

Os dados levantados na pesquisa de campo, refletem uma realidade vivida em termos nacionais. Quando revisados os cenários de outras instituições de Segurança Pública, a falta de atenção com estruturas sanitárias, alojamentos, equipamentos de proteção adaptados e políticas de pessoal em prol de integração e isonomia entre gêneros,

tornam-se políticas de limitação de acesso às funções, cargos, lotações e promoções (teto de vidro), convenientemente mantidas. (SANTOS et al, 2021, p.12-16; SENASP, 2013, p.37-38; 50-51;59-70).

Urge a criação de espaços institucionais para discutir a discriminação e os gêneros, nos quais as diferenças possam ser dialogadas com racionalidade e não por filosofias impostas. Afinal, superar a diversidade é o desafio do militar. Ali, ninguém fica para trás! (HABERMAS, 1997, p.246-247).

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Welberte F.; SANTOS, Gilmar R.; SALES, Dimas R. O teto de vidro e as instituições militares: um estudo de caso no 7º batalhão de Bombeiros Militar de Minas Gerais. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v.7, n.1, p. 7961-7979 Jan. 2021. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/23528>> Acesso em 25 Fev. 2021. DOI:10.34117/bjdv7n1-541

BERMUDES, Wanderson Lyrio. et al. Tipos de escalas utilizadas em pesquisas e suas aplicações. *Vértices*, Campos de os Goytacazes/RJ, v.18, n.2, p. 7-20, maio/ago. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.19180/1809-2667.v18n216-01>> Acesso em: 05 Nov. 2019.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 25 Jul. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Apelação Cível nº: 0165062-02.2014.8.19.0001*. Apelante: Mariana Bittencourt Manoel. Apelado: Estado do Rio de Janeiro. Relator: Des. Eduardo Gusmão Alves de Brito Neto. Rio de Janeiro, RJ, 19 de setembro de 2017, *Diário de Justiça*, Rio de Janeiro, 22 de setembro de 2017, p.450/463. Disponível em: <<http://www1.tjrj.jus.br/gedcacheweb/default.aspx?UZIP=1&GEDID=0004D121580B838CC5850BCF0FD9883613EBC50703311803&USER=>>> Acesso em 20 Out. 2018.

BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: Feminismo e subversão de identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabrício Silva. Polícia tem gênero? Algumas reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública brasileira. *Revista Ártemis*, vol. XVIII nº 1; jul-dez, 2014. pp. 160-171. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/22543>> Acesso em: 27 Out. 2019.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Tradução de Roberto Machado. (Org.) Rio de Janeiro: Graal, 1979.

\_\_\_\_\_. *História da sexualidade I: a vontade de saber*. Tradução de Maria T. da C. Albuquerque e J. A. G. Albuquerque. 13. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

GIANNINI, Renata Avelar; FOLLY, Maiara; LIMA, Mariana Fonseca. *Situações extraordinárias: a entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas brasileiras*. Artigo estratégico 27. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, Ago. 2017. Disponível em:

<<https://igarape.org.br/release-papel-feminino-nas-forcas-armadas-nao-e-consenso-mostra-pesquisa-inedita/>> Acesso em 01 Nov. 2018.

HABERMAS, J. Direto e Democracia: entre facticidade e validade. Vol. II, 1929. Tradução de Flávio B. Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047, 25 de jul. 2018. Disponível em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/d59695440bbc3acfe1e1e1a56b9c14d8.xls](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d59695440bbc3acfe1e1e1a56b9c14d8.xls)> Acesso em: 27 Out. 2018.

OLIVEIRA JUNIOR, Helio Fernando de; LUZ, Flávia Ferreira da. Silenciamento das mulheres no universo jurídico. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 5, n. 12, p. 32136-32154, dez. 2019. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/5614>> Acesso em: 25 Fev. 2021. DOI:10.34117/bjdv5n12-291

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ. Edital n°1 – CADETE PMPR-2019. Disponível em: <<http://portal.nc.ufpr.br/PortalNC/Concurso?concurso=CFO2019>> Acesso em: 15 Ago. 2018.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Força feminina na polícia militar: corporação conta com 4.482 mulheres. 08 Mar. 2017. Disponível em: <http://www.pmerj.rj.gov.br/2017/03/forca-feminina-na-policia-militar-corporacao-counta-com-4-482-mulheres/> Acesso em: 04 Ago.2018.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher? Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v.26, n.1, e43413, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413>> Acesso em: 27 Out. 2018.

RODAS, Sérgio. TRF-2 mantém decisão que proíbe reforma de militar transexual da Marinha, 12 Jun. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-12/trf-mantem-decisao-proibe-reforma-militar-transexual>> Acesso em: 25 Out. 2018.

SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA. Pesquisa perfil das instituições de segurança pública 2013 (ano-base 2012). FIGUEIREDO, I. S. de (Coord.), BAPTISTA, G. C. (Coord.). Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2014. Disponível em:< [https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/senasp/anexos/pesquisa-perfil-2013\\_ano-base\\_2012.pdf](https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/senasp/anexos/pesquisa-perfil-2013_ano-base_2012.pdf)> Acesso em: 20 Ago. 2020.

SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA. Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional. VASCONCELOS, T. S. (Cord.). Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013. Disponível em: <[https://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/estudos\\_diversos/4mulheres-na-seguranca-publica.pdf](https://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/estudos_diversos/4mulheres-na-seguranca-publica.pdf)> Acesso em: 30 Out. 2020.

SIMMEL, Georg. *Questões fundamentais da sociologia: Indivíduo e sociedade*. Tradução de Pedro Caldas. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

TRANSPETRO. Primeira mulher comandante da Marinha Mercante do Brasil recebe prêmio internacional, 2 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.portalmaritimo.com/2018/03/08/nelsiane-mulher-a-bordo/>> Acesso em: 9 Nov. 2018.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS JUNIOR, Ivan de Freitas. A trajetória das mulheres no exército Brasileiro: um caminho para a igualdade de gênero. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 6, n. 8, p. 63398-63406 aug. 2020. Disponível em:<> Acesso em 25 Fev. 2021. DOI:10.34117/bjdv6n8-681

WEBER, Max. *Ensaio de Sociologia*. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1982.