

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

Wanessa Letícia De Oliveira Miranda

A DOMINAÇÃO MASCULINA E VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: um estudo
sobre relação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais sob a ótica
de oficiais homens e mulheres

Belo Horizonte
2021

Wanessa Letícia de Oliveira Miranda

A DOMINAÇÃO MASCULINA E VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: um estudo sobre relação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais sob a ótica de oficiais homens e mulheres

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto
Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani de Rezende

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica das organizações

Belo Horizonte
2021

OLIVEIRA, Wanessa Leticia de.

O48d

A dominação masculina e violência simbólica: um estudo sobre relação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais sob a ótica de oficiais homens e mulheres. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.

107p.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Alice de Freitas Oleto

Co-Orientadora: Prof^a Fernanda Versiani de Rezende

Dissertação (mestrado). Centro Universitario Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Relações de gênero – dominação masculina – violência simbólica – Polícia Militar I. Wanessa Leticia de Oliveira. II. Centro Universitario Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 306

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada
A DOMINAÇÃO MASCULINA E VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: um estudo sobre
relação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais sob a ótica de
oficiais homens e mulheres

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes

como requisito parcial para obtenção do título de
MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO
de autoria de

WANESSA LETÍCIA DE OLIVEIRA MIRANDA

contendo 107 páginas

sob orientação de

Prof.^a Dr.^a.ALICE DE FREITAS OLETO
COORIENTADORA: Prof.^a Dr.^a FERNANDA VERSIANI DE REZENDE

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 06 de Agosto de 2021


Fernando José de Sousa

REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **WANESSA LETÍCIA DE OLIVEIRA MIRANDA**

Matrícula: 0770978

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto

TÍTULO: A DOMINAÇÃO MASCULINA E VIOLÊNCIA SIMBÓLICA: um estudo sobre relação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais sob a ótica de oficiais homens e mulheres

DATA: 13/08/2021

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto
Centro Universitário Unihorizontes

Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani de Rezende
Centro Universitário Unihorizontes

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

DEDICATÓRIA

Dedico essa pesquisa a todas as mulheres, em especial à minha mãe Magda,
exemplo de força, coragem, humildade, mãe, filha, esposa, mulher!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por estar sempre comigo, cuidando de cada detalhe, dando-me força e coragem para não desistir. Agradeço aos meus pais. À minha mãe, por ser meu porto seguro, por acreditar em mim e pelo seu amor. Ao meu pai, pelo incentivo, bom humor, carinho e exemplo profissional.

Agradeço ao meu noivo, Igor, pelo carinho, companheirismo, sua calma e paciência. À minha prima e amiga, Jionara, agora comadre, que me fez rir muitas vezes com seu jeito de falar, de comer, dando leveza à minha vida com sua companhia e suas histórias.

Agradeço à Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani de Rezende que, mais que coorientadora, foi amiga, acolheu-me desde o início, acreditou em mim, sempre atenciosa e muito competente. Agradeço ao Gustavo Cunha, que, de colega de sala, hoje chamo amigo, por me ouvir, aguentar meus choros, desesperos, angústias, dentro e fora do mestrado, por compartilhar alegrias, sorrisos e abraços. Agradeço à minha amiga Rubi por me acolher em sua casa em Belo Horizonte nos dias de aula e pelo carinho de sempre.

Agradeço aos professores com os quais tive a oportunidade de vivenciar valiosos momentos de aprendizado ao longo do curso: Prof. Dr. Hudson Fernandes Amaral, Prof. Dr. José Edson Lara, Prof. Dr. Luciano Zille, Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, Prof.^a Dr.^a Georgiana Luna Batinga e Prof.^a Dr.^a Caissa Veloso e Sousa e à Vera pela sua simpatia.

Agradeço à Polícia Militar de Minas Gerais por permitir que essa pesquisa fosse realizada e a todos (as) policiais militares do 25º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas, que compreenderam o quão importante é este trabalho e, de forma corajosa, colaboraram dando depoimentos e opiniões, permitindo conhecer os desafios desta profissão que muito admiro e respeito.

Agradeço à Banca pela presença e pelo tempo dedicado à leitura do meu trabalho, em especial à minha orientadora Prof. Dra. Alice Oleto pelas considerações e tempo dedicado e por acreditar em mim.

E por último agradeço aos meus gatinhos (Legolas, Florzinha, Panterinha e Nina) pelas vezes que entraram na frente do computador, deitaram na mesa ou no colo, pedindo atenção e me lembrando de que era hora de descanso.

Muito obrigada!

*Que seja livre toda alma feminina!
Livre pra sonhar, livre pra conquistar, livre pra amar...
Enfim, livre pra ser mulher!
(Priscila Murad)*

RESUMO

Historicamente, o ambiente militar é tido como um local predominantemente masculino, não apenas por empregar mais homens do que mulheres, mas pela representação do masculino sobre o feminino em uma sociedade patriarcal, que, na visão de Bourdieu (1995), já se fazia presente pela dominação masculina e pela violência simbólica. Este estudo analisa a dominação masculina e violência simbólica nas relações de gênero no ambiente militar, a partir das percepções de homens e de mulheres oficiais do 25º Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas. Para tanto, no referencial teórico se discute sobre o gênero e as relações de gênero, de acordo com a concepção de Joan Scott e a dominação masculina e violência simbólica, com amparo nos estudos do sociólogo francês Pierre Bourdieu. Trata-se de uma pesquisa qualitativa descritiva, cujo método adotado é o estudo de caso. Os sujeitos de pesquisa foram 20 oficiais, sendo 10 mulheres e 10 homens, integrantes do 25º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais, situado na cidade de Sete Lagoas. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada utilizando roteiro e os dados tratados por meio da técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2009). Os dados foram analisados por meio de duas categorias desenvolvidas *a priori*, de acordo com os objetivos específicos: (i) a influência do *habitus* e do *campus*: elementos para compreensão da dominação masculina e violência simbólica na relação de gênero na PMMG; (ii) os avanços e os desafios enfrentados pelas mulheres oficiais à luz da dominação masculina e da violência simbólica. Dentre os resultados se destacam a influência do *habitus* e do *campus* na percepção de homens e de mulheres oficiais quanto à relação de gênero na PMMG, configurados pelos símbolos institucionalizados e pelas crenças adquiridas no processo de socialização (*habitus*) que reproduzem o discurso pautado na relação de poder. Isto é, a dominação masculina está presente na vivência dos homens e das mulheres no ambiente militar, que, enquanto dominadas, absorvem os símbolos masculinos ao longo dos anos vivenciados no *campus*, e passam a se perceber, a se comportar e agir conforme os dominantes masculinos. Esta influência é percebida quanto à distinção de gêneros entre as atividades e funções exercidas e pela dificuldade de ascensão da mulher às patentes mais altas. Conclui-se que, embora com os avanços conquistados, novos desafios vão surgir no que tange à dominação masculina e violência simbólica.

Palavras-chave: Dominação masculina. Violência simbólica. Polícia militar. Relação de gênero. Mulheres na polícia.

ABSTRACT

Historically, the military environment is seen as a predominantly male place, not only because it employs more men than women, but because of the representation of male over female in a patriarchal society, which, in the view of Bourdieu (1995), was already present by male domination and symbolic violence. This study analyzes male domination and symbolic violence in gender relations in the military environment, based on the perceptions of men and women officers of the 25th Military Police Battalion of Minas Gerais, in the city of Sete Lagoas. Therefore, the theoretical framework discusses gender and gender relations, according to Joan Scott's conception and male domination and symbolic violence, supported by the studies of French sociologist Pierre Bourdieu. It is a descriptive qualitative research, whose method adopted is the case study. The research subjects were 20 officers, 10 women and 10 men, members of the 25th Battalion of the Military Police of Minas Gerais, located in the city of Sete Lagoas. Data collection was carried out through semi-structured interviews using a script and the data treated through the content analysis technique proposed by Bardin (2009). The data were analyzed using two categories developed *a priori*, according to the specific objectives: (i) the influence of the *habitus* and the *campus*: elements for understanding male domination and symbolic violence in the gender relationship in the PMMG; (ii) advances and challenges faced by female officers in light of male domination and symbolic violence. Among the results, the influence of the *habitus* and the *campus* in the perception of men and women officers regarding the gender relationship in the PMMG stand out, configured by institutionalized symbols and beliefs acquired in the socialization process (*habitus*) that reproduce the discourse based on the relationship of power. That is, male domination is present in the experience of men and women in the military environment, who, while dominated, absorb male symbols over the years experienced on *campus*, and start to perceive themselves, behave and act as the dominants male. This influence is perceived in terms of the gender distinction between the activities and functions performed and the difficulty of women's ascent to the highest ranks. It is concluded that, despite the advances achieved, new challenges will arise with regard to male domination and symbolic violence.

Keywords: Male domination. Symbolic violence. Military police. Gender relationship. Women in the police.

RESUMEN

Históricamente, el entorno militar es visto como un lugar predominantemente masculino, no solo porque emplea a más hombres que mujeres, sino por la representación del hombre sobre la mujer en una sociedad patriarcal, que, en opinión de Bourdieu (1995), ya era presente por la dominación masculina y la violencia simbólica. Este estudio analiza la dominación masculina y la violencia simbólica en las relaciones de género en el ámbito militar, a partir de las percepciones de hombres y mujeres oficiales del 25 Batallón de Policía Militar de Minas Gerais, en la ciudad de Sete Lagoas. Por tanto, el marco teórico discute el género y las relaciones de género, según la concepción de Joan Scott y la dominación masculina y la violencia simbólica, sustentada en los estudios del sociólogo francés Pierre Bourdieu. Se trata de una investigación cualitativa descriptiva, cuyo método adoptado es el estudio de caso. Los sujetos de investigación fueron 20 oficiales, 10 mujeres y 10 hombres, miembros del 25 ° Batallón de la Policía Militar de Minas Gerais, ubicado en la ciudad de Sete Lagoas. La recogida de datos se realizó mediante entrevista semiestructurada utilizando un guión y los datos tratados mediante la técnica de análisis de contenido propuesta por Bardin (2009). Los datos fueron analizados utilizando dos categorías desarrolladas a priori, de acuerdo con los objetivos específicos: (i) la influencia del *habitus* y el *campus*: elementos para entender la dominación masculina y la violencia simbólica en la relación de género en el PMMG; (ii) avances y desafíos que enfrentan las mujeres policías ante la dominación masculina y la violencia simbólica. Entre los resultados, destaca la influencia del *habitus* y el *campus* en la percepción de hombres y mujeres Oficiales sobre la relación de género en el PMMG, configurada por símbolos institucionalizados y creencias adquiridas en el proceso de socialización (*habitus*) que reproducen el discurso basado en la relación de poder. Es decir, la dominación masculina está presente en la experiencia de hombres y mujeres en el ámbito militar, quienes, mientras son dominados, absorben los símbolos masculinos a lo largo de los años vividos en el campus, y comienzan a percibirse, comportarse y actuar como el macho dominante. Esta influencia se percibe en términos de la distinción de género entre las actividades y funciones realizadas y la dificultad de ascenso de las mujeres a los rangos más altos. Se concluye que, a pesar de los avances logrados, surgirán nuevos desafíos en materia de dominación masculina y violencia simbólica.

Palabras clave: Dominación masculina. Violencia simbólica. Policía militar. Relación de género. Mujeres en la policía.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Cartaz de divulgação das inscrições para a Polícia Feminina de Minas Gerais..... | 38 |
| Figura 2 – Divisão do Estado de Minas Gerais em suas 19 regiões da PMMG. | 41 |
| Figura 3 – As diferentes fases da análise de conteúdo (Bardin) | 68 |
| | |
| Quadro 1 – Artigos encontrados na base de dados SPELL com o termo “violência simbólica” | 20 |
| Quadro 2 – Artigos encontrados na base de dados SPELL com o termo “dominação masculina” | 21 |
| Quadro 3 – Efetivo da 19ª RPM | 43 |
| Quadro 4 – Efetivo da 19ª RPM | 43 |
| Quadro 5 – Perfil dos entrevistados oficiais homens..... | 64 |
| Quadro 6 – Perfil dos entrevistados oficiais mulheres..... | 65 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Efetivo Policial Militar na ativa por patente | 35 |
|--|----|

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APM - Academia de Polícia Militar

ComAvE - Comando de Aviação do Estado

CPMAmb - Comando de Policiamento de Meio Ambiente

CPE - Comando de Policiamento Especializado

CPRV - Comando de Policiamento Rodoviário

COM - Corregedoria da Polícia Militar

PM - Polícia Militar

PMMG - Polícia Militar de Minas Gerais

PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

QOC - Quadro de Oficiais Complementares

QO-PM - Quadro de Oficiais da Polícia Militar

UEOp - Unidades de Execução Operacional

USP - Universidade de São Paulo

UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 14 |
| 1.1 | Objetivo Geral..... | 19 |
| 1.1.1 | Objetivos Específicos..... | 19 |
| 1.2 | Justificativa | 19 |
| 2 | AMBIÊNCIA DA PESQUISA | 26 |
| 2.1 | Breve Histórico da Polícia Militar de Minas de Gerais | 26 |
| 2.2 | Dos tempos atuais da Polícia Militar de Minas Gerais: estrutura Hierárquica e ingresso nos quadros..... | 32 |
| 2.3 | Participação da Mulher na Polícia Militar de Minas de Gerais..... | 36 |
| 2.4 | 25º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais – Sete Lagoas/MG | 41 |
| 3 | REFERENCIAL TEÓRICO | 44 |
| 3.1 | Gênero: definições e conceitos dentro da perspectiva feminista | 44 |
| 3.2 | Dominação Masculina e Violência Simbólica | 53 |
| 4 | METODOLOGIA | 62 |
| 4.1 | Tipo, abordagem e método de pesquisa | 62 |
| 4.2 | Unidade de análise e sujeitos da pesquisa..... | 63 |
| 4.3 | Técnicas de coleta de dados | 65 |
| 4.4 | Estratégia de análise dos dados..... | 67 |
| 5 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS | 71 |
| 5.1 | A influência do <i>habitus</i> e do <i>campus</i> : elementos para compreensão da ... dominação masculina e violência simbólica na relação de gênero na PMMG | 71 |
| 5.2 | Os avanços e os desafios enfrentados pelas mulheres na PMMG, à luz da dominação masculina e violência simbólica..... | 83 |
| 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 92 |
| | REFERÊNCIAS | 96 |
| | APENDICE A | 108 |

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, os homens são vistos como seres superiores às mulheres devido à construção social das diferenças entre os papéis masculino e feminino em uma sociedade patriarcal e machista. As mulheres foram moldadas para assumir o papel fundamental de mães, reprodutoras e zelosas do lar (BALESTERO; GOMES, 2015), tendo como principais características a doçura e a meiguice, ao passo que agressividade, frieza e irresponsabilidade com o lar são atribuídas aos homens (D'AMORIM, 1997). Esta diferenciação reforça as relações de poder entre o masculino sobre o feminino, conforme apontado por Scott (1991) na sua discussão sobre as relações de gênero. É a partir desta perspectiva que esta dissertação foi desenvolvida.

Na visão de Scott (1991) o gênero foi criado em oposição ao determinismo biológico nas relações entre os sexos, devendo ser levados em consideração aspectos históricos, sociais e culturais. De acordo com a autora, é neste contexto que as relações de gênero são estabelecidas e o gênero passa a ser utilizado de forma abrangente, incluindo a relação entre o homem e a mulher em suas múltiplas (des) conexões, precedências e relações de poder, ressaltando a sobreposição do homem sobre as mulheres, em uma sociedade construída com o homem na detenção do poder (TORRÃO FILHO, 2005).

É inegável que esta sobreposição reflete e vem refletindo sobre o mercado de trabalho das mulheres, apesar das conquistas ao longo dos anos com o aumento da sua participação em diferentes atividades, funções, segmentos, áreas, cargos e posições no trabalho (CURSINO, 2019). Ainda se percebe uma sociedade enraizada no discurso e no comportamento machista, não apenas pelos homens, mas também pelas próprias mulheres, o que é explicado por Bourdieu (1995) ao discursar sobre a dominação masculina e violência simbólica.

Antes de adentrar na dominação masculina e violência simbólica, cabe salientar que a história da mulher no mercado de trabalho se caracterizou pela luta dos movimentos feministas (LIMA, 2007), principalmente das mulheres burguesas que não tinham livre

acesso ao trabalho fora do lar (CURSINO, 2019). Junto às conquistas adquiridas por meio das lutas feministas e das transformações ocorridas na sociedade ao longo dos anos, tanto no âmbito político e econômico, vários desafios, dilemas e barreiras foram surgindo como a igualdade de salários, dupla e tripla jornada, assédios moral e sexual, oportunidades igualitárias e acesso a tipos de trabalhos masculinos, isto é, atividades ou profissões que foram, ao longo da história, construídas social e culturalmente para homens (LOURO, 2011; HENKIN, 2013; VERSIANI, 2016; CARVALHO NETO, 2019; MOTA-SANTOS, 2020).

A divisão entre o trabalho feminino e masculino pode ser explicada por Hiratra e Kergoat (2007), a partir da concepção da divisão sexual do trabalho. Algumas profissões e atividades laborais ainda são consideradas masculinas ou femininas pelas representações de gênero (Pinheiro, 2018) como os setores da construção civil, da política, do futebol, da mecânica e do militarismo, que são exemplos de “tipos de trabalho para homens” nos quais, atualmente, já é possível identificar um número significativo de mulheres trabalhando nestes setores.

Esta divisão de trabalho também é apontada por Amaral (2005). A predominância de mulheres ou homens em algumas profissões torna essas mesmas profissões espaços reconhecidos como naturalmente masculinos ou femininos, em razão da sua maior vinculação a elementos simbólicos considerados próprios ao universo da casa ou da rua.

Embora seja possível observar o progresso do discurso igualitário de gênero nas organizações, na tentativa de conscientizar as pessoas da importância de romper barreiras impostas às mulheres, elas permanecem na busca constante de competir de igual para igual com os homens no mundo organizacional (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013). Porém, de acordo com Ferrari, Souza e Castro (2018), elas já entram em uma competição injusta quando se compreende as questões de gênero, porque os homens são vistos como os dominadores e as mulheres como o objeto dominado (BOURDIEU, 1995).

Por exemplo, no Brasil são 14 milhões de desempregados e as mulheres são as mais afetadas, correspondendo a um índice de 16,4%, enquanto para os homens a taxa é de 11,9% (IBGE, 2020). De acordo com o IBGE, 54,5% das mulheres integravam a força de trabalho no país em 2019 e, entre os homens, esse percentual alcançou 73,7% (IBGE, 2019).

Ainda não se pode afirmar haver uma divisão igualitária em todos os segmentos de trabalho e organizações, e muito menos que as mulheres estejam livres de preconceitos e de discriminações no ambiente de trabalho (SILVA; RIBEIRO, 2014). Pois, para Pinheiro (2018) quando as mulheres ocupam “tipos de trabalho para homens” o desafio passa a ser ainda maior: elas precisam romper barreiras para conseguir o “seu lugar” como profissional em um ambiente predominantemente masculino.

As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho traz uma reflexão sobre a reprodução das relações de poder exercida pelos homens, uma vez que esta dinâmica no percurso das mulheres no mercado de trabalho também é reproduzida por elas. Para Bourdieu (1995) esta reprodução tanto dos homens, e principalmente das próprias mulheres, se dá pelas diferenças entre o masculino e o feminino que se apresentam como esquemas de pensamento e significados intrínsecos na sociedade.

Enquanto Scott (1991) traz o gênero em oposição ao determinismo biológico, Bourdieu (1995) diz que esses esquemas de pensamentos e significados se registram inicialmente como diferenças de natureza inscritas na objetividade, cujas diferenças biológicas são transferidas para o *campus* social, no qual são naturalizadas, ou seja, percebidas como normais e naturais. Estes dois autores comungam a concepção de que as relações de gênero estão, sobretudo, interligadas às relações de poder, onde as construções de significados do que é o masculino e o feminino dão sentido às relações hierárquicas.

O *campus* social representa o espaço simbólico onde as relações ocorrem e legitimam os pensamentos e significados. É no *campus* que o poder simbólico é validado entre

os indivíduos, entre os homens e as mulheres, sendo necessário compreender a concepção de *habitus*.

O *habitus* é a incorporação das estruturas sociais em um indivíduo ou em um determinado grupo. As ações do *habitus* são tidas como naturalizadas pelos agentes sociais sendo, desta forma, utilizadas como meio de classificação pelos dominantes. Isto ocorre de maneira infraconsciente e o indivíduo ocupa papéis provenientes de um sistema cultural dado externamente, ao qual sua personalidade deve se adaptar (BOURDIEU, 2011; SOUZA, 2014).

Ou seja, o *habitus* e o *campus* andam juntos. O *habitus* é aquilo que o indivíduo absorve ao longo dos anos no ambiente em que vive. Seu comportamento, atitudes, falas, pensamentos e valores são por ele moldados e ele tende a ver isso como normal, natural e de forma inconsciente. O *campus* é o local, a estrutura, onde existem regras, podendo estas serem claras ou veladas e o indivíduo passa a ter comportamento de acordo com a instituição a que pertence.

O *campus* pode ser considerado um “campo de forças”, uma estrutura que coage os agentes nele envolvidos, como um “campo de lutas”, onde os indivíduos agem conforme suas posições relativas ao campo de forças, mantendo ou transformando a sua estrutura (BOURDIEU, 1996).

Entendendo o *campus* como estrutura e o *habitus* como aquilo que é absorvido pelo indivíduo em contato com o *campus*, quando as mulheres ocupam atividades laborais em espaços predominantemente masculinos, com conjuntos de regras institucionalizadas, elas se deparam com um “campo de forças”. Passam a ser coagidas pela estrutura e pelas suas relações com os agentes dominantes, reproduzindo o poder simbólico (BOURDIEU, 1996) ou as relações de poder, como colocado por SCOTT (1991).

A Polícia Militar (PM) é um ambiente historicamente masculino, onde por muitos anos era permitido apenas o ingresso de homens, num espaço conhecido por sua rigidez, burocracia e autoridade, não cabendo mulheres neste espaço (SILVA; RIBEIRO,

2014). Afinal, elas são consideradas mais frágeis, dóceis e emotivas (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Anteriormente era permitida a ocupação de somente 5% das vagas para mulheres na PM. Atualmente se reserva a elas 10% do total de vagas para seu ingresso na corporação, sendo esta porcentagem justificada pelas atividades a serem desempenhadas, atribuindo limitações às “condições fisiológicas e biológicas da mulher, [que] limitam o desenvolvimento de determinadas atividades por elas” (BORGES, 2000, p.36).

De acordo com Listgarten (2002), ao traçar algumas características da organização militar, se teme que esse modelo de organização não seja favorável ao ingresso de um número maior de mulheres, pois é um tipo de trabalho visto como masculino, tanto pelos profissionais que a compõe quanto pela sociedade. Isto porque o militar, quando necessário, deve utilizar a força física; ser mais rígido e autoritário com o infrator e até mesmo passar a imagem de herói que valoriza a masculinidade e virilidade, o que, em muitos casos, não ocorre e não se respeita se for uma mulher a exercer estes comportamentos.

Soares e Musumeci (2005) e Cappelle e Melo (2010) mostram que o trabalho da policial feminina tende a ser empregado segundo uma visão protecionista (utiliza a mão de obra feminina em atividades diversas da atividade operacional, que não estão diretamente na linha de combate à criminalidade), ou como desmembradora (utiliza a mão de obra feminina em atividades popularmente conhecidas como femininas, melhor executadas pelo sexo feminino) ou ainda inferiorizadora (que subestima a capacidade laboral da policial feminina), à vista de outros que não as próprias policiais militares. Rigorosamente, a mulher se depara com o dilema entre a afirmação e negação da condição de igual.

Desta forma, levando em consideração que historicamente o ambiente militar é tido como um local predominantemente masculino, não apenas por contar com uma quantidade maior de homens do que mulheres, mas pela representação do masculino sobre o feminino em uma sociedade patriarcal, onde a dominação masculina e a

violência simbólica sempre se fizeram muito presentes (BOURDIEU, 1995), esta dissertação busca responder à seguinte questão de pesquisa: **como a dominação masculina e a violência simbólica estão presentes nas percepções de homens e mulheres oficiais sobre as relações de gênero no ambiente militar?**

1.1 Objetivo Geral

Analisar a dominação masculina e violência simbólica nas relações de gênero no ambiente militar, a partir das percepções de homens e de mulheres oficiais.

1.1.1 Objetivos Específicos

1. Analisar a influência do *habitus* e do *campus*, enquanto elementos seminais para a compreensão e reprodução da dominação masculina e da violência simbólica na percepção de homens e de mulheres oficiais sobre relação de gênero no 25º Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas.
2. Identificar os desafios e os avanços da mulher na PMMG a partir das percepções de homens e de mulheres oficiais, sob a concepção da dominação masculina e violência simbólica no 25º Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas.

1.2 Justificativa

Esta pesquisa se faz importante por relacionar os temas: relações de gênero, dominação masculina e violência simbólica na área da administração. E na literatura, são ainda raros, especialmente no Brasil, e ainda na administração, estudos sobre mulheres em ambientes predominantes masculinos. É possível encontrar diversas pesquisas sobre relações de gênero, porém, ao realizar uma busca na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) com o termo “violência simbólica”, sem nenhum tipo de filtro na busca, foram encontrados 14 artigos publicados e apenas 5 são dos últimos 5 anos (2016 – 2020) e 2021 se já disponível.

O Quadro 1 apresenta mais informações a respeito dos 5 artigos encontrados, como o ano de publicação, título, autores, objetivo e qual a metodologia utilizada.

Quadro 1 – Artigos encontrados na base de dados SPELL com o termo “violência simbólica”

| SPELL “violência simbólica” | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|--|--|
| Título | As Relações de Gênero, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho | Sistemas de Controle Gerencial como Instrumento de Poder sob a Ótica de Bourdieu | Dominação Masculina e Violência Simbólica na Atividade de Corte de Cana-De-Açúcar | Preconceito como Sinal de Hostilidade nas Relações entre Imigrantes: O Caso de Caxias do Sul-RS, Brasil | Discutindo sobre Escolha dos Participantes do Laboratório de Mudança: Um Olhar para o Homem Ordinário |
| Ano | 2020 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
| Autores | Flaviani Souto Bolzan Medeiros Simone Alves Pacheco de Campos | José Luiz Borsatto Junior Delci Grapegia Dal Vesco | Alessandro Gomes Enoque Alex Fernando Borges Ana Carolina Assis Sampaio Aline Cordeiro dos Santos | Caroline da Silva Camargo Vania Beatriz Merlotti Herédia | Fábio da Silva Rodrigues Marcio Pascoal Cassandre Elisa Yoshie Ichikawa |
| Objetivo específico | Trazer uma discussão teórica acerca das relações de gênero, os estereótipos e a violência simbólica. | Compreender como os Sistemas de Controle Gerencial se configuram como instrumento de poder, sob a perspectiva bourdiesiana das relações de poder. | Analisar o processo de dominação masculina (no nível estrutural e simbólico) e como que ele se legitima através da violência simbólica no âmbito da atividade de corte de cana-de-açúcar na microrregião brasileira de Ituiutaba/MG. | Identificar as ações que uma cidade desencadeia quando se depara com imigrantes que escolheram a localidade como lugar de destino. | Questionar o processo de seleção dos participantes nas atividades do Laboratório de Mudança sob a perspectiva do cotidiano e do homem ordinário. |

| | | | | | |
|--------------------|------------------------|--|---|---|---|
| Metodologia | Revisão de literatura. | Estudo de caso interpretativista, posicionado no paradigma pós-estruturalista. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas, observações e pesquisa documental. | Entrevista semiestruturada e Análise de conteúdo. | A pesquisa é de natureza qualitativa e utiliza como fonte os resultados de entrevistas. | Abordagem qualitativa, exploratória quanto aos objetivos, por meio de pesquisa bibliográfica. |
|--------------------|------------------------|--|---|---|---|

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Como mostra o Quadro 1, nenhum dos artigos teve a Polícia Militar ou qualquer órgão militar ou policial como unidade de observação e apenas 1 utilizou análise de conteúdo como estratégia de análise dos dados.

Na mesma base de dados foi realizada uma busca com o termo “dominação masculina” sem utilizar nenhum tipo de filtro. Foram encontrados 9 resultados, destes, 6 foram publicados nos últimos 5 anos e estão detalhados no Quadro 2.

Quadro 2 – Artigos encontrados na base de dados SPELL com o termo “dominação masculina”

Continua...

| SPELL “dominação masculina” | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|---|---|--|--|
| Título | Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate? | Ela ou Ele? Reflexões sobre as Questões de Gênero em Empresas Familiares | Aspectos da Dominação Masculina no Processo Sucessório em Empresas Familiares do Setor Automotivo | Dominação Masculina e Violência Simbólica na Atividade de Corte de Cana-De-Açúcar | Lugares de Memória e a Nomeação do Patrimônio Público com Nomes de Pessoas em Campina Grande – PB/Brasil | Empoderamento de Delegadas: O que os Homens Pensam sobre Isso? |
| Ano | 2021 | 2020 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |

| | | | | | | |
|----------------|---|------------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|---|
| Autores | Márcia Alves dos Santos | <u>Daiane Lindner Radons</u> | Dayana Gomes Coimbra | Alessandro Gomes Enoque | Edjane Esmerina Dias da Silva | Rosilaine Aparecida Pinto |
| | Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo | | Armando Araújo de Souza Júnior | Alex Fernando Borges | Amanda Luiza Freire de Almeida | Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo |
| | Georgiana Luna Batinga | | Ana Flávia de Moraes | Ana Carolina Assis Sampaio | | |
| | | | | Aline Cordeiro dos Santos | | |

| | | | | | | ...conclusão |
|----------------------------|---|---|--|--|--|--|
| Ano | 2021 | 2020 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
| Objetivo específico | Analisar as vivências da prática contábil, com enfoque na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero encontradas por mulheres contadoras que exercem a profissão em escritórios de contabilidade de pequeno porte. | Aprofundar a discussão sobre questões de gênero em empresas familiares, verificando elementos de dominação masculina, desafios e perspectivas acerca do assunto na esfera organizacional. | Avaliar a interferência da dominação masculina no processo sucessório de pai para filha. | Analisar o processo de dominação masculina (no nível estrutural e simbólico) e como que ele se legitima através da violência simbólica no âmbito da atividade de corte de cana-de-açúcar na microrregião brasileira de Ituiutaba/MG. | Verificar como é na prática a nomeação oficial do patrimônio por nomes de pessoas. | Analisar a percepção dos delegados da Polícia Civil de Ribeirão das Neves acerca do empoderamento profissional das delegadas do mesmo município, com base no Modelo de Análise do Processo de Empoderamento, proposto por Melo (2012). |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--------------------|--|---|---|---|
| Metodologia | Pesquisa qualitativa-descritiva orientada pelos pressupostos do interpretativismo, natureza subjetiva. Análise de conteúdo (Bardin). | Discussão teórica. | A metodologia abordada foi de caráter qualitativo com análise de conteúdo desenvolvida por meio de discursos transcritos de entrevistas com roteiros semiestruturados. | Entrevista semiestruturada e Análise de conteúdo. | Análise documental e análise do discurso. | Pesquisa descritiva, qualitativa, um estudo de caso. Análise de conteúdo. |
|--------------------|--|--------------------|--|---|---|---|

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Como mostra o Quadro 2, apenas 1 artigo teve a polícia como unidade de observação, sendo está a polícia civil e não militar, que é o objeto desta pesquisa, evidenciando que a PMMG é pouco estudada na área da administração, bem como a relação de gênero, neste ambiente de trabalho predominante masculino. Quanto à metodologia, 4 artigos utilizaram análise de conteúdo como estratégia de análise dos dados, o que mostra ser um método de análise dos dados aceito e confiável na academia, principalmente porque está ligado ao estudo de caso, o que também é o caso desta pesquisa.

Outra busca foi realizada no banco de dados *Scielo* usando também o termo “violência simbólica” e foram encontrados 24 artigos, sendo os seguintes filtros selecionados na busca: ano de publicação: 2016-2020, coleções: Brasil, e idioma: Português e nenhum deles tem a Polícia Militar ou qualquer polícia ou órgão militar como unidade de observação e usando o termo “dominação masculina” foram encontrados 9 artigos publicados e novamente, nenhum deles tem algum órgão policial ou militar como unidade de análise em sua pesquisa.

Para completar a justificativa acadêmica, foi realizada uma busca no banco de dados BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Tese e Dissertações, já que as buscas anteriores eram somente de artigos. Com o termo “violência simbólica” e utilizando os

filtros: título, Português, Dissertação e ano de publicação 2016 a 2021, foram encontradas 10 dissertações, utilizando o termo “dominação masculina” foram encontradas 4 dissertações e nenhuma delas explora ambiente militar ou policial em sua pesquisa.

No que se refere à justificativa organizacional, a participação feminina da Polícia Militar de Minas Gerais teve seu início no ano de 1981, a partir do Decreto 21.336/81, amparado por lei posterior e por isso considerado constitucional. Os cenários político e social, assim como as próprias tradições que vigoravam, determinaram os procedimentos de seleção, inclusão, formação, empenho, além dos padrões de comportamento próprios para as policiais femininas. A partir do decreto mencionado, criaram-se normas específicas para essas servidoras, tanto no que se refere aos padrões pessoais e profissionais de comportamento, quanto para o emprego e para o acesso à carreira (ALVES, 2011).

Em 1993, a Lei 11.099, de 18 de maio de 1993 fixou em 5% o número de vagas nos certames externos para o ingresso feminino (MINAS GERAIS, 1993). E nos anos 2000, o efetivo foi fixado até o ano de 2010 através da Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007 e ampliou a quantitativo definido para o ingresso feminino, estabelecendo em 10% o total de vagas ofertadas para militares do sexo feminino tanto nos Quadros de Oficiais, de Oficiais Complementares como de Praças, sem limite para os demais quadros (MINAS GERAIS, 2007).

Há uma discussão no interior da intuição militar sobre a determinação dos postos e funções que devem ser ocupados por elas. O que gera o questionamento: até que ponto há igualdade de gênero? Se elas ingressam na corporação realizando o mesmo concurso público que os homens, passam pelos mesmos testes físicos e psicológicos, tais restrições de acesso aos postos e funções são frágeis (OLIVEIRA, 2012).

Quanto ao âmbito social, existe na sociedade a padronização dos papéis sociais do homem e da mulher. Embora algumas alterações nos papéis sociais de homens e de mulheres na nossa sociedade tenham vivenciado novas interpretações culturais quanto aos modelos de comportamento e relacionamento entre os sexos, os padrões

formados ao longo do tempo influenciam a construção de barreiras às novas mudanças (MARACCI, 2013).

Entender a relação de gênero em um ambiente predominantemente masculino é uma oportunidade para compreender os aspectos subjetivos presentes na relação do masculino e feminino, onde a rigidez dos constructos sociais favorece o entendimento de que estes papéis são rígidos e inalterados (ARAUJO, 2000).

A partir do exposto, este estudo está estruturado em seis capítulos, sendo o primeiro esta Introdução, apresentando um indicador dos temas a serem questionados, os objetivos e a justificativa. O segundo capítulo é caracterizado pela Ambiência da Pesquisa, seguido pelo Referencial Teórico, que está dividido em dois subcapítulos, a saber: 3.1 Gênero: definições e conceitos dentro da perspectiva feminista e 3.2 Dominação masculina e Violência simbólica. Em seguida, no capítulo 4 descreve-se o processo metodológico aplicado, sendo este subdividido em quatro subcapítulos, à saber: 4.1 Tipo de pesquisa, abordagem e método, 4.2 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa, 4.3 Técnicas de coleta de dados e 4.4 Estratégia de análise dos dados. O quinto capítulo contempla a Apresentação e análise dos dados, seguido das Considerações finais. Por último, serão apresentados as Referências e o Apêndice.

2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Esta seção aborda a ambiência do estudo. A seção está estruturada em quatro subseções, abordando inicialmente: Breve Histórico da Polícia Militar de Minas Gerais; dos tempos atuais da Polícia Militar de Minas Gerais: estrutura Hierárquica e ingresso nos quadros da Polícia Militar de Minas Gerais; participação da Mulher na Polícia Militar de Minas Gerais e, por último, o 25º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais – Sete Lagoas/MG, onde foi realizada a pesquisa de campo.

2.1 Breve Histórico da Polícia Militar de Minas de Gerais

A Polícia Militar de Minas Gerais é uma instituição bicentenária, sendo a primeira instituição de formação militar propriamente brasileira, e vem se adaptando às mudanças ocorridas em Minas Gerais e no Brasil, sem perder as características militares, tendo como pilares pétreos a hierarquia e a disciplina (MINAS GERAIS, 2020).

No século XVIII, o Estado de Minas Gerais era marcado por características geopolíticas *sui generis*. Neste período, cabia aos militares realizar a arrecadação dos tributos da coroa portuguesa; reprimir o contrabando do ouro e do diamante; realizar a vigilância das estradas, caminhos e rios; além de combater a violência entre as pessoas (PEREIRA; SILVA, 2015).

Nesse período, havia grande disputas por terras e ouro e era comum que os conflitos fossem solucionados pela lei do mais forte, isto é, na base da violência, propiciando um ambiente propício à fraude fiscal e à sonegação dos impostos. Por isso, o Rei de Portugal, Dom João V, desejoso que a Província estivesse em ordem, envia para Minas Gerais duas Companhias de Dragões (Dragões Del Rey), constituídas por tropas de cavalaria, compostas somente por portugueses (MINAS GERAIS, 2020).

No ano de 1775, o Governador de Minas Gerais, Dom Antônio de Noronha, extinguiu as Companhias de Dragões, criando o Regimento Regular de Cavalaria de Minas. Este era composto somente por brasileiros, tendo ligações com Minas. Desta maneira,

a função de proteção da região de Minas Gerais era responsabilidade dos mineiros e não mais dos portugueses, dando início à Polícia Militar de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2020).

Cotta (2014) afirma que, na narrativa da criação do Regimento Regular da cavalaria de Minas, surge o mito fundacional da Polícia de Minas, que dá destaque para presença do alferes Joaquim José da Silva Xavier, o Tiradentes, protomártir da Independência e Patrono Cívico da Nação e das Polícias Brasileiras e diretamente ligado à história da Inconfidência Mineira, que foi um movimento contra a Coroa Portuguesa (MINAS GERAIS, 2020).

No ano de 1889, com a Proclamação da República, a então Polícia Militar de Minas Gerais foi denominada Força Pública e dividida em corpos alocados nas principais cidades mineiras (Ouro Preto, Uberaba, Juiz de Fora e Diamantina). Cotta (2014, p. 122) acrescenta que “a força foi denominada Corpos Militares de Polícia de Minas, tendo comandos independentes, sob as ordens imediatas do governo do Estado e subordinada ao Chefe de Polícia”.

Em 1912, houve a contratação do capitão do Exército suíço Roberto Drexler, comissionado no posto de coronel, e assim se dá início a Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, no bairro Prado, em Belo Horizonte. Roberto Drexler instruiu a Força Pública de Minas Gerais até 1923, dotando-a de manuais e sistematizando procedimentos relativos ao treinamento militar. No ano de 1925 também se instituiu a Escola de Instrução no bairro do Prado, na cidade de Belo Horizonte (MINAS GERAIS, 2020). O Decreto nº 4.380, artigo 3º estabelece:

A Escola de Instrução compreende a: Escola de Graduados, a de Recrutas e a de Tática, e será feita no prazo de dez meses. Tal escola constará de um batalhão de duas companhias com um efetivo mínimo de 181 (art.4º). O Batalhão Escola deverá ser comandado por um oficial superior. Pelo artigo 20 determina-se que a instrução nos corpos seja ministrada todos os dias úteis, dela participando os oficiais escalados e as praças de folga. As praças ocupadas deverão participar três vezes por semana (MINAS GERAIS, 2020).

A escola era dividida em três modalidades: Escola de Graduados, de Recrutas e Escola Tática. Essa estrutura seria o embrião do Corpo Escola.

Foi o Decreto nº 7.712, de 16 de junho de 1927 que normatizou o Corpo Escola. De acordo com Cotta (2001), o objetivo do Corpo Escola consistia na preparação do pessoal da Força Pública, oficiais e praças. O atrelamento e a subjugação dessas instruções aos princípios e normas do exército nacional deixavam claras sua origem e formação militar. A instrução dos oficiais constava de duas partes: uma essencialmente prática, consistindo na aplicação dos regulamentos adotados (do Exército Nacional), e outra teórica, abrangendo tática de armas, especialmente de infantaria e cavalaria, conhecimento sobre organização e administração militar, resolução de temas táticos na carta de jogo de guerra (COTTA, 2001, p. 37).

Em 1927, Dr. Antônio Carlos Ribeiro de Andrada, então governador do Estado de Minas Gerais criou a Escola de Sargentos - embrião da formação dos oficiais da PMMG - por influência do Tenente José Carlos de Campos Cristo, do Exército Nacional, que se encontrava em comissão na Força Pública Mineira. A nova escola estaria sob a fiscalização imediata do Comandante Geral e o Curso de Sargentos, teria duração de dois anos, dando condições às praças de ser promovidas ao oficialato (MINAS GERAIS, 2020).

Em 1931, houve uma reorganização do ensino na Força Pública, assim, o Corpo Escola foi transformado em Batalhão Escola (MINAS GERAIS, 2020).

Em substituição ao Curso da Escola de Sargentos, surgiria o Curso de Educação Militar. O então presidente Olegário Maciel, nomeou João Batista Mariano professor complementar da Força Pública e estabeleceu as bases de um curso que beneficiou a todos os oficiais e sargentos. Foi criado o Departamento de Instrução, subdividido em: Diretoria Geral, um Instituto Propedêutico, um Centro de Educação Física e um Curso de Aperfeiçoamento Militar, em 3 de março de 1934, data que é comemorado o Aniversário da Academia de Polícia Militar, por meio do Decreto nº 11.252 (MINAS GERAIS, 2020).

Em 16 de abril de 1934, iniciaram-se as aulas. O Departamento de Instrução ministrava o Curso de Formação de Oficiais (CFO), com duração de três anos e o Curso Especial, com duração de um ano (MINAS GERAIS, 2020).

Nessa época o CFO durava três anos, dividido em dois momentos: um de adaptação, por um período de um ano; e outro, chamado curso geral, com duração de dois anos. O objetivo do curso era proporcionar aos sargentos aprovados em exames de habilitação a promoção a segundo-tenente. O Curso Especial, com período de um ano, era destinado aos segundos-tenentes comissionados e lhes proporcionava o direito à efetivação no posto e ascensão na carreira até o posto de capitão. Nesse curso, ainda, poderiam ser matriculados os primeiros-sargentos aprovados em exames de habilitação à promoção a segundo-tenente (ALMEIDA JÚNIOR, 1991).

Na década de 1940 surge uma Polícia Militar com características de aquartelamento como força reserva do exército, tendo sua força policial militar a finalidade de auxiliar o serviço da polícia civil (COTTA, 2014).

No ano de 1955 cria-se a Companhia de Policiamento Ostensivo, com características de “policiamento ostensivo, onde se observavam as leis, regulamentos e instruções que regiam os serviços policiais no Estado” (COTTA, 2014, p.186), marcando a saída dos quartéis e o surgimento do policiamento ostensivo em Belo Horizonte e posteriormente se estende para outras cidades de Minas Gerais (COTTA, 2014).

Na década de 1970, a Lei nº 5.692 instituiu o Sistema de Ensino da PMMG e determinou que o ensino profissional fosse ministrado pelo Departamento de Instrução, Batalhão Escola e Centros de Aperfeiçoamento Profissional (MINAS GERAIS, 2021).

No ano de 1975, o Departamento de Instrução recebeu a denominação de Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Oficiais (EsFAO). Na mesma época, foi criado o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP), promovendo a separação física e estrutural da formação de oficiais e de praças (MINAS GERAIS, 2021).

Passados quatro anos foi criada a Academia de Polícia Militar, dando fim a EsFAO e o CFAP e formando uma nova estrutura, sendo um corpo para a formação de oficiais (1º Corpo de Alunos) e outro para a de sargentos (2º Corpo de Alunos), centralizando novamente a formação de oficiais e praças (MINAS GERAIS, 2021).

O início da década de 1990 dividiu a formação de oficiais e de praças. A partir da Resolução nº 3.628/2000 foi extinta a Academia de Polícia Militar, e estabelecida uma nova estrutura de Ensino a partir da criação do Instituto de Educação de Segurança Pública (IESP), que continha em sua estrutura: Centro de Ensino Técnico (CET), Centro de Ensino de Graduação (CEG), Centro de Pesquisa e Pós-Graduação (CPP), Centro de Treinamento Policial (CTP), e o Centro de Administração do Ensino (CAE) (MINAS GERAIS, 2021).

No ano de 2001, no mês de julho, o Comando-Geral da PMMG lançou algumas Políticas para Modernização da Educação de Segurança Pública. As políticas foram organizadas em metas a serem cumpridas por meio de projetos sucessivos, entre eles o Curso Técnico de Segurança Pública para formação do soldado, reconhecido pela Secretaria Estadual de Educação (MINAS GERAIS, 2021).

Em 2003, foi publicada a Resolução nº 3.726, de 03 de julho 2003 e o Instituto de Educação de Segurança Pública volta a se denominar Academia de Polícia Militar (APM). No entanto, a estrutura do IESP foi mantida (MINAS GERAIS, 2021).

Em 2005, a Academia de Polícia Militar foi credenciada, a partir de Decreto Governamental, como Instituição de Ensino Superior e o Curso de Formação de Oficiais obteve a titulação de Bacharelado em Ciências Militares, tendo como base o Parecer nº 862, de 26 de setembro de 2005, do Conselho Estadual de Educação, homologado pelo Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Em decorrência desse ato, em 03 de janeiro de 2008, o Decreto s/nº, subsidiado no Parecer nº 1.369, de 28 de novembro de 2007 do Conselho Estadual de Educação, reconheceu o referido curso por um período de três anos (MINAS GERAIS, 2021).

Em 2010, foi aprovada a Lei Complementar nº 115/2010 (LC 115), que modificou o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais (EMEMG), ocorrendo mudanças nos requisitos para ingresso na carreira policial militar, exigindo nível superior de escolaridade em qualquer área de conhecimento para inclusão na PMMG com a finalidade de preencher as vagas à graduação de soldado e, para concorrer ao posto de oficial, a exigência de título de bacharel em direito (MINAS GERAIS, 2021).

Em 2012, sucedeu o processo de autorização de funcionamento do Curso Superior de Tecnologia em Segurança Pública/ Curso de Formação de Sargentos (CSTSP/CFS) realizado na Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos (EFAS), conforme Decreto nº 41, de 23 de janeiro de 2012. Em 2014, o curso foi reconhecido pelo Decreto nº 735, de 29 de dezembro de 2014, tendo sua renovação de reconhecimento aprovada pela Resolução SECTES nº 41, de 26 de novembro de 2015 (MINAS GERAIS, 2021).

Em 2015, o Decreto nº 278 de 10 de agosto de 2015 autorizou o funcionamento do novo Curso Superior de Tecnologia em Atividade de Polícia Ostensiva/Curso de Formação de Soldado (CSTAPO/CFSD) na Escola de Formação de Soldados e conforme a Resolução SECTES nº 43, de 24 de agosto de 2016, que reconheceu o curso por cinco anos (MINAS GERAIS, 2021).

Em 2017, um novo modelo do Curso de Bacharelado em Ciências Militares foi apresentado ao Conselho Estadual de Educação. Sua autorização foi realizada pelo parecer SETCS nº 94, de 27 de fevereiro de 2018 (MINAS GERAIS, 2021).

Atualmente, a Polícia Militar do Estado de Minas Gerais é dotada de uma estrutura própria e independente, tendo suas atribuições definidas no artigo 144 da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), nos parágrafos 5º e 6º (MINAS GERAIS, 2021).

O parágrafo 5º do artigo 144 da Constituição afirma que “às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública” (BRASIL, 1888). Já o parágrafo 6º do mesmo artigo constitucional cita que as polícias militares e bombeiros militares são subordinados aos governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. Fica evidenciado que cabe às polícias militares a responsabilidade de policiamento ostensivo e preventivo, zelando pela manutenção da ordem pública no âmbito dos Estados e do Distrito Federal (BRASIL, 1888).

Deste modo, compete à Polícia Militar realizar ações de prevenção de crimes, segurança do trânsito, atos de defesa civil e proteção da fauna e da flora (NOGUEIRA; GISCHEWISK, 2015).

2.2 Dos tempos atuais da Polícia Militar de Minas Gerais: estrutura Hierárquica e ingresso nos quadros

Para ingressar na Polícia Militar de Minas Gerais é necessária a aprovação em concurso público, para em seguida realizar o curso de formação conduzido pela própria instituição (OLIVEIRA; BARDAGI, 2010).

É importante ressaltar que o policial militar pode prestar concurso para “praça” ou “oficial”. Os militares que compõem o quadro de praças são aqueles que ocupam as graduações de: soldado, cabo, sargento e subtenente. Para ingressar na PMMG no quadro de praças e dar início ao curso de formação é necessário atender aos seguintes requisitos previstos no art. 5º da Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969:

Art. 5º – O ingresso nas instituições militares estaduais dar-se-á por meio de concurso público, de provas ou de provas e títulos, no posto ou graduação inicial dos quadros previstos no § 1º do art. 13 desta Lei, observados os seguintes requisitos:

I – ser brasileiro;

II – possuir idoneidade moral;

III – estar quite com as obrigações eleitorais e militares;

IV – ter entre 18 e 30 anos de idade na data da inclusão, salvo para os oficiais do Quadro de Saúde, cuja idade máxima será de 35 anos;

V – possuir nível superior de escolaridade para ingresso na Polícia Militar e nível médio de escolaridade ou equivalente para ingresso no Corpo de Bombeiros Militar;

(Inciso com redação dada pelo art. 1º da Lei Complementar nº 115, de 5/8/2010.)

VI – ter altura mínima de 1,60m (um metro e sessenta centímetros), exceto para oficiais do Quadro de Saúde;

VII – ter aptidão física;

VIII – ser aprovado em avaliação psicológica;

IX – ter sanidade física e mental;

X – não apresentar, quando em uso dos diversos uniformes, tatuagem visível que seja, por seu significado, incompatível com o exercício das atividades de policial militar ou de bombeiro militar” (MINAS GERAIS, 1969, p. 1-2).

Outro quadro existente da instituição é o dos Oficiais, que ocupam os postos de: 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel, o maior posto. Há dois caminhos distintos para se tornar oficial. O primeiro se refere ao concurso público

aberto para todas as pessoas que preencham requisitos previstos em edital próprio para ingresso no chamado Quadro de Oficiais da Polícia Militar (QO-PM). O segundo é quando o indivíduo era praça anteriormente, com no mínimo 15 (quinze) anos de efetivo serviço¹ e já na graduação de sargento, opta por realizar um novo concurso interno para o quadro de oficial denominado Quadro de Oficiais Complementares (QOC).

Em ambos os caminhos de ingresso é necessário estar apto ao requisito legal previsto pela Lei nº 5.301/1969. Para ingresso no QO-PM o requisito está previsto no artigo 6º da citada lei:

Art. 6º-A – Para ingresso no Quadro de Oficiais da Polícia Militar – QO-PM – é exigido o título de bacharel em Direito, obtido em estabelecimento reconhecido pelo sistema de ensino federal, estadual ou do Distrito Federal, sendo o respectivo concurso público realizado com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil, sem prejuízo do disposto no § 2º do art. 13. (Artigo acrescentado pelo art. 3º da Lei Complementar nº 115, de 5/8/2010.) (MINAS GERAIS, 1969, p. 3).

Para ingresso no QO-PM, além do requisito acima descrito, outros requisitos são exigidos, amparados pela mesma lei, sendo eles:

- ser brasileiro nato;
- ter entre 18 (dezoito) e 30 (trinta) anos de idade na data da inclusão;
- possuir idoneidade moral;
- ter altura mínima de 1,60m (um metro e sessenta centímetros);
- ter sanidade física e mental;
- ter aptidão física;
- ser aprovado em avaliação psicológica;
- não apresentar, quando em uso dos diversos uniformes, tatuagem visível que seja, por seu significado, incompatível com o exercício das atividades de policial militar;
- não ter sido demitido da PMMG, de outra instituição militar estadual ou das Forças Armadas; não ter dado baixa no conceito “C” nos termos do Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais; não ter sido exonerado ou demitido da PMMG ou do Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais com base no art. 146, incisos II, III, IV ou V, letra “a” e “caput” do art. 147, da Lei nº 5.301/1969” (MINAS GERAIS, 1969, p. 2-5).

A Polícia Militar de Minas Gerais é uma instituição que possui regras, regimentos internos, como mostra alguns recortes da Lei 5301 e busca um padrão de formalidade

¹ Tempo de efetivo serviço: espaço de tempo contado dia a dia, entre a data inicial da praça ou inclusão e a data de exclusão, transferência para a reserva ou reforma, deduzindo-se, na apuração, os períodos não computáveis e desprezados os acréscimos previstos na legislação vigente, exceto o tempo dobrado de serviço em campanha, que é considerado efetivo serviço (MINAS GERAIS, 1969).

e organização. Está estruturada em três níveis decisórios: nível de direção geral, nível de direção intermediária e nível de execução. O nível de direção geral também denominado nível estratégico é composto pelo Comando Geral da Corporação, seu respectivo gabinete e estrutura instalados na capital Belo Horizonte (MINAS GERAIS, 2020).

O nível de direção intermediária é formado pelas diretorias, no âmbito administrativo e, no campo operacional, por dezenove comandos regionais, distribuídos e abrangendo todo o estado, chamados de Regiões de Polícia Militar. Além de outras Unidades com *status* de Diretoria/Região como o Comando de Policiamento Especializado (CPE), Comando de Aviação do Estado (ComAvE), Comando de Policiamento Rodoviário (CPRv) e Comando de Policiamento de Meio Ambiente (CPMAmb), além da Academia de Polícia Militar (APM) e Corregedoria da Polícia Militar (CPM) (MINAS GERAIS, 2020).

O nível de execução está subdividido em Unidades de Execução Operacional (UEOp) composto pelos Batalhões e Companhias Independentes que se desdobram em frações, como companhias, pelotões, destacamentos e subdestacamentos, formam uma malha protetora que alcança mais de mil localidades no Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2020). Já na esfera administrativa, o nível de execução é formado pelas Unidades de Execução de Apoio, como os Centros, o Colégio Tiradentes e o Hospital da Polícia Militar (MINAS GERAIS, 2020).









Internamente, a Polícia Militar é dividida, a partir do nível de direção intermediária, entre os serviços operacionais e administrativos. As principais atividades desenvolvidas pelos policiais que atuam no serviço operacional envolvem o policiamento preventivo e repressivo, visando à proteção direta da população, sendo as principais atividades desempenhadas: policiamento a pé, radiopatrulha, motopatrulha, ciclopatrulha, base comunitária, patrulha de trânsito, patrulha rural, tático móvel, dentre outras, que variam de acordo com a demanda de cada cidade. Os policiais que trabalham no serviço administrativo são separados em diferentes funções, sendo as mais comuns os recursos humanos; sessão de inteligência, planejamento das operações que serão executadas pelos policiais do serviço

operacional; funções logísticas internas à corporação; e funções relacionadas à comunicação interna e externa à Polícia Militar (MINAS GERAIS, 2020).

A TAB. 1 mostra o Efetivo Policial Militar de Minas Gerais na ativa por círculos hierárquicos:

Tabela 1 – Efetivo Policial Militar na ativa por patente

Continua...

| Patente/Graduação | Feminino | Masculino | Total | |
|------------------------------|----------|-----------|-------|---|
| Oficiais superiores | | | | |
| Coronel | 4 | 49 | 53 |  |
| Tenente Coronel | 38 | 206 | 244 |  |
| Major | 52 | 328 | 380 |  |
| Oficial intermediário | | | | |
| Capitão | 121 | 538 | 659 |  |
| Oficiais subalternos | | | | |
| 1ª Tenente | 148 | 949 | 1097 |  |
| 2º Tenente | 219 | 943 | 1162 |  |
| Praça especial | | | | |
| Aspirante a oficial | 1 | 5 | 6 |  |
| Aluno oficial ou cadete | 28 | 262 | 290 | |
| Praças graduados | | | | |
| Sub tenente | 47 | 422 | 469 |  |

...continuação

| Patente/Graduação | Feminino | Masculino | Total | |
|-------------------------|-------------|--------------|--------------|---|
| Praças graduados | | | | |
| 1º Sargento | 70 | 834 | 904 |  |
| 2º Sargento | 466 | 4182 | 4648 |  |
| 3º Sargento | 543 | 6103 | 6646 |  |
| Praças | | | | |
| Cabo | 1000 | 13589 | 14589 |  |
| Soldado de 1ª classe | 885 | 5519 | 6404 |  |
| Soldado de 2ª classe | 132 | 876 | 1008 |  |
| Total Geral | 3754 | 34805 | 38559 | |

Fonte: Minas Gerais (2020)

A TAB.1 mostra que as mulheres ainda são minoria em todas as patentes militares, onde apenas 4 ocupam o mais alto posto, o de coronel.

2.3 Participação da Mulher na Polícia Militar de Minas de Gerais

Muitas das atividades que envolvem a aplicação da lei são concebidas como atividades essencialmente masculinas (KAKAR, 2002). E a idealização do feminino, “enseja uma essencialização pautada na exclusão da ideia de força, de combate, de

ação, de virilidade. Ideias que, por sua vez, constroem o homem/homens e estão na base das representações sobre as atividades realizadas pelas Forças Policiais” (MOREIRA, 2009, p. 1).

A PMMG era considerada como “tipo de trabalho para homens”, pois só aceitava homens na corporação e o ingresso de mulheres só aconteceu a partir da década de 1980. A inserção de mulheres na PMMG, principalmente como oficiais, tem acontecido, em sua maioria, em funções administrativas e de relações públicas (MUSUMECI; SOARES, 2004), consideradas atividades-meio e não atividades-fim da Polícia, percebendo-se maior dificuldade de inserção daquelas policiais que optam por seguir carreira no policiamento operacional (LIMA, 2002).

Na década de 1950, foi iniciada a inclusão das mulheres nas Polícias Militares, e essa inclusão tinha como propósito trazer a modernização para uma instituição conhecida por ser extremamente autoritária (RIBEIRO, 2018). O Brasil seguiu exemplos europeus e americanos, onde a presença feminina foi considerada satisfatória no que diz respeito à solução de questões de ocorrências envolvendo mulheres e menores, polícia preventiva e missões de assistência (MINAS GERAIS, 2021).

O Estado de São Paulo foi pioneiro na inclusão de mulher na Polícia Militar, no ano de 1955. Na década de 1970 o Estado do Paraná foi o segundo estado a ter mulheres como policiais. Em Minas Gerais, em 29 de maio de 1981, após Decreto 21.336, que regulamentava a inclusão da mulher nos quadros da Polícia Militar, as normas foram editadas visando à seleção e matrícula de 120 mulheres no primeiro Curso de Formação de Sargentos Femininos (MINAS GERAIS, 2021).

Apesar de a Polícia Militar ter aberto um espaço para as mulheres, esse espaço não se deu de forma plena, pois até a década de 1990, a inserção feminina “deu-se com a criação do Pelotão de Polícia Militar Feminina ou das Companhias Femininas, particularidade nas quais poucos estados diferem” (LOPES; BRASIL, 2010, p. 2). Ou seja, a mulher na Polícia Militar tinha um campo de atuação num espaço específico e funções específicas como recepcionistas, secretárias, telefonistas, enfermeiras e

datilógrafas e ações voltadas em grande parte para o atendimento de mulheres, crianças e idosos (MOREIRA, 2011; MINAS GERAIS, 2020).

Para se inscreverem as candidatas deveriam preencher os seguintes requisitos: ser brasileira, ter idade entre 18 e 25 anos, ter idoneidade moral e político-social, ter sanidade física e mental, ter altura mínima de 1,56 metros, ser solteira, ter o 2º grau de escolaridade. A FIG. 1 mostra um Cartaz de divulgação das inscrições para a Polícia Feminina de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2021).

Figura 1 – Cartaz de divulgação das inscrições para a Polícia Feminina de Minas Gerais



Fonte: Minas Gerais (2021).

A Companhia de Polícia Feminina foi criada para alterar e enaltecer a Corporação, de forma a ser mais mutável no sentido de suprir algumas limitações do policiamento como a necessidade de agir em locais onde só era permitida a entrada de mulheres ou em locais com grande movimento de crianças, mulheres e idosos (escolas, parques). Desta forma, a utilização do policiamento feminino teve um cunho estratégico no sentido de alterar a percepção que a população tinha acerca da Polícia Militar de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2021).

De forma a limitar o ingresso de mulheres na PMMG, foi criada a Lei do efetivo, onde primeiramente elas só detinham 5% do total do efetivo, conforme previa a Lei Estadual Mineira nº 14.445/2002, artigo 4ª:

Art. 4º - O número de militares do sexo feminino nos Quadros de Oficiais Policiais Militares, de Oficiais de Administração e de Praças Policiais Militares, em número equivalente a até 5% (cinco por cento) do efetivo previsto (MINAS GERAIS, 2002, p. 2).

Passados alguns anos, esse percentual aumentou para 10%, mas ainda permanece o mesmo, sendo hoje a Lei Estadual Mineira nº 22.415/2016, artigo 3º, que na íntegra prevê:

Art. 3º – O número de militares do sexo feminino será de até 10% (dez por cento) do efetivo previsto nos Quadros de Oficiais – QO – e nos Quadros de Praças – QP – da PMMG e do CBMMG e no Quadro de Oficiais Complementares – QOC – da PMMG, não havendo limite para o ingresso nos demais quadros (MINAS GERAIS, 2016, p.1).

Embora essa questão tenha sido questionada, existe um argumento que sempre prevalece, no sentido que os homens, por serem fisicamente mais fortes, estão em melhores condições de desempenhar a maioria das "atividades-fim" da corporação, tais como invasões noturnas em aglomerados e o policiamento ostensivo de choque no controle de distúrbios civis violentos. Outro argumento é que, segundo o Infopen (Sistemas de Informações Estatísticas do Sistema Penitenciário Brasileiro), "95% dos cidadãos em conflito com a lei são homens", o que exige que a maioria dos policiais seja do sexo masculino e desta forma a lei permanece a mesma, com apenas 10% das vagas destinadas ao sexo feminino (BRASIL, 2015).

No Brasil, a PM é a instituição policial que tem o menor percentual de mulheres, mesmo quando se compara com o Corpos de Bombeiros. As PMs também estão em desvantagem em relação às Polícias Civas, onde sua participação alcança quase 1/3 do efetivo. Este cenário é significativo, pois as Polícias Militares foram as primeiras a incluir as mulheres e hoje demonstram ser as menos abertas ao sexo feminino (RIBEIRO, 2018).

Diante dessa realidade, alguns tratados e acordos internacionais foram realizados com o objetivo de evitar discriminações contra as mulheres, sendo um deles a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), que é um tratado internacional aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, e estabelece no artigo 11.1 que:

Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) o direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas; f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (BRASIL, 1979, p. 22).

Foi realizado também a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar Todas as Formas de Violência Contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, de 1994, esclarece no artigo 4º que:

Toda mulher tem direito ao reconhecimento, gozo, exercícios e proteção de todos os direitos humanos e às liberdades consagradas pelos instrumentos regionais e internacionais sobre Direitos Humanos, que compreendem, entre outros, o direito de ter igualdade de acesso as funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, incluindo a tomada de decisões" (BRASIL, 1994, p. 98).

Apesar de serem bem claras, as normas procedentes de tais acordos internacionais, dos quais o Brasil é signatário, são diretamente contrariadas por normativas internas.

O caminho em relação à inserção das mulheres nas instituições policiais brasileiras demonstra alguns avanços, mas o processo acontece de forma muito tímida, “considerando a existência, no interior das forças de segurança pública, de uma estrutura verticalizada, pautada numa hierarquia de poder com meios e modos próprios de definir estratégias e mediar relações de poder e mando” (LOPES;

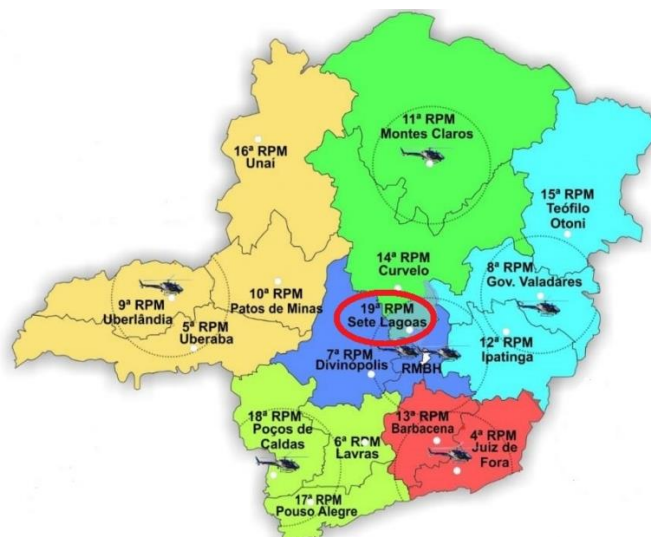
BRASIL, 2010, p. 1) e devido à presença de “alguns traços culturais que remontam ao patriarcalismo e seu modo de divisão sexual do trabalho” (CAPPELLE; MELO, 2010, p. 77).

As mulheres têm muito que conquistar na área da segurança pública. Dados do IBGE (2018) apontam que, na distribuição dos membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares, do percentual da população de 25 a 49 anos de idade, apenas 13,2% dos cargos são ocupados por mulheres, enquanto os homens têm a grande representatividade de 86,8%.

2.4 25º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais – Sete Lagoas/MG

A Polícia Militar de Minas Gerais está dividida em 19 regiões, compostas por seus batalhões e companhias, conforme a FIG. 2. O 25º Batalhão da PMMG pertence à 19ª Região da Polícia Militar situada na cidade de Sete Lagoas/MG, local onde foi realizada a pesquisa de campo. Vale ressaltar que a escolha por este Batalhão se deu pela acessibilidade da pesquisadora em residir na cidade e pelo contato com alguns militares da cidade possibilitando a realização da pesquisa.

Figura 2 – Divisão do estado de Minas Gerais em suas 19 regiões da PMMG.



Fonte: Adaptado de Piloto Policial (2020).

A polícia está presente em Sete Lagoas desde o século XVIII, quando se deu o início da Polícia Militar. Consta nos anais da história, a passagem do Alferes Joaquim José da Silva Xavier, o Tiradentes, no Comando do Destacamento das Sete Lagoas por

volta de 1780 e 1781, quando o Governo de Sua Majestade organizou na Capitania de Minas Gerais, patrulhas volantes e montadas para a função específica de rondar as estradas, para evitar o extravio de ouro e reprimir assaltos a viajantes (MINAS GERAIS, 2020).

Na metade do século XIX, foi elevada à condição de Pelotão, assim permaneceu até 1976, quando foi elevada à 3ª Companhia do 3º Batalhão de Polícia Militar. Em 1982, a Unidade recebeu o nome de 38ª Companhia. Já em 1987, foi instalada a 1ª Companhia Independente, subordinada ao 3º Comando Regional de Polícia Militar sediado na cidade de Montes Claros (MINAS GERAIS, 2020).

O crescimento populacional e econômico de Sete Lagoas, a existência de uma rodovia federal e a proximidade da Região Metropolitana de Belo Horizonte exigiu que a Polícia Militar instalasse um Batalhão na cidade de Sete Lagoas, o que foi concretizado no dia primeiro de março de 1996, sendo o Comandante, o então, Tenente Coronel Adalberto Geraldo Martins Campelo. A nova Unidade permaneceu na antiga sede da Cia. Independente, até novembro de 2001, quando as obras de construção da nova sede da Unidade foram concluídas, sendo o quartel instalado no Bairro São Pedro (MINAS GERAIS, 2020).

A 19ª Região da Polícia Militar foi criada em 21 de novembro de 2016, conforme BEPM (Boletim Eletrônico da Polícia Militar) nº 9 e publicado em 06 de dezembro de 2016, sendo inaugurada e instalada em 06 de fevereiro de 2017 na cidade de Sete Lagoas (MINAS GERAIS, 2020).

Com sede no bairro São Pedro, a 19ª RPM, à época, era responsável por três Unidades Operacionais, dentre elas o 25º Batalhão de Polícia Militar (25º BPM) sediado em Sete Lagoas, que possui o comando de mais onze cidades (Paraopeba, Caetanópolis, Araçáí, Cordisburgo, Fortuna de Minas, Inhaúma, Cachoeira da Prata, Baldim, Santana de Pirapama, Funilândia e Jequitibá), a 11ª Companhia da Polícia Militar Independente (11ª Cia PM Ind) sediada em Pedro Leopoldo, que possui responsabilidade de outras três cidades (Matozinhos, Prudente de Moraes e Capim Branco), e por fim, a 19ª Companhia da Polícia Militar Independente de Policiamento

Especializado (19ª Cia PM Ind PE), sendo esta extinta em 27 de dezembro de 2017 (MINAS GERAIS, 2020).

O primeiro Comandante Regional designado foi o Coronel Charles Generoso Baracho. Na história, sempre homens ocuparam o posto de Comandante Regional, mas durante um período a região foi comandada pela Coronel Kerley da Silva Almeida, primeira mulher a comandar esta região e ocupou o cargo no período compreendido entre 15 de março de 2019 a 03 de fevereiro de 2020, quando então foi transferida. Atualmente a 19ª RPM é comandada pelo Coronel Rodrigo Teixeira Coimbra (MINAS GERAIS, 2021).

O Quadro 3 apresenta o efetivo do 25º Batalhão da PMMG, que faz parte da 19ª Região.

Quadro 3 – Efetivo do 25º Batalhão da PMMG

| Sexo Masculino | | Sexo Feminino | |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----|
| Oficiais | 32 | Oficiais | 13 |
| Praças | 306 | Praças | 28 |
| Total | 338 | Total | 41 |
| Total Geral | 379 militares | | |

Fonte: Minas Gerais (2020).

O Quadro 4 apresenta o efetivo da 19ª RPM, que é composto por 557 militares.

Quadro 4 – Efetivo da 19ª RPM

| Sexo Masculino | | Sexo Feminino | |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----|
| Oficiais | 43 | Oficiais | 13 |
| Praças | 464 | Praças | 37 |
| Total | 507 | Total | 50 |
| Total Geral | 557 militares | | |

Fonte: Minas Gerais (2020).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

A partir do tema proposto, considera-se relevante citar que para essa pesquisa utilizou-se o termo gênero a partir da perspectiva de Joan Scott. Outras autoras serão citadas para efeito de comparação e maior entendimento do termo e sua evolução ao longo dos anos. Essas autoras são: Simone de Beauvoir, Judith Butler e Heleieth Saffioti. Posteriormente serão apresentados conceitos a respeito da dominação masculina e violência simbólica, fundamentados pelas teorias do sociólogo francês Pierre Bourdieu. Este referencial conta com duas subseções: 3.1 Gênero: definições e conceitos dentro de uma perspectiva feminista e 3.2 Dominação masculina e violência simbólica.

3.1 Gênero: definições e conceitos dentro da perspectiva feminista

O primeiro conceito de gênero surgiu na segunda onda do movimento feminista, a partir dos anos de 1960, tendo como influência uma das grandes pioneiras deste movimento a pesquisadora Simone de Beauvoir (LIMA, 2002).

Em sua obra, *O Segundo Sexo*, publicada em 1949, Simone de Beauvoir analisa a situação de mulheres na sociedade e a opressão vivenciada por elas, rompendo com o determinismo biológico. Isto é dizer que ser homem e ser mulher é determinado exclusivamente pelo órgão sexual. Assim, gênero vem de uma construção social, onde o homem impõe as regras, pois são eles que ditam os espaços “destinados às mulheres”, sempre em posição secundária e de submissão (BEAUVOIR, 1980, p.116). Para Kristeva (2019, p. 43), o pensamento exposto por Beauvoir, realmente, “marca uma etapa decisiva da emancipação feminina e continua a acelerá-la”.

É importante a diferenciação entre sexo e gênero, sendo sexo referente às características biológicas, que marcam o signo de ser homem ou mulher, enquanto o gênero se refere à construção cultural sob o sexo, que gera experiências sociais diversas a partir da noção de feminino e masculino. Desta maneira, Fernandez (2018), afirma que características, atitudes e comportamentos tradicionalmente considerados masculinos (tais como a razão, o rigor e a objetividade), provocam uma injusta visão

dos aspectos e características consideradas femininas (tais como a emoção, a flexibilidade e a subjetividade) e dessa forma, historicamente, a mulher ocupa uma posição inferior e subordinada.

A década de 1960 promoveu uma extensa conscientização sobre a independência da mulher, principalmente em virtude dos movimentos feministas atuantes neste período. Esse contexto propiciou o questionamento da situação feminina no interior da sociedade patriarcal, discutindo o papel de submissão investido à mulher. E nesta época, muitos foram os autores que abordaram a situação feminina como tema. Coutinho (1939-2013) utiliza em suas obras várias ligações intertextuais, como *Nascimento de Uma Mulher*, publicado em 1970, que aborda a questão da submissão feminina, nos anos 2000; *O conto Camarão no Jantar*, aborda uma discussão sobre as relações entre homens e mulheres, encarnando na personagem feminina a dominação irrestrita do homem e, em outra obra, *O Último Verão em Copacabana*, publicada em 2002, traz a questão da transgressão das normas conservadoras e da busca pela afirmação da mulher como sujeito social e a cidade do Rio de Janeiro, em especial, o famoso bairro carioca relacionado com a mulher que foge dos padrões impostos pelo patriarcalismo. Obras como essas retomam a história e a cultura da sociedade em geral, construindo um universo ficcional no qual as personagens e conflitos suscitam questões sobre os papéis sociais ocupados por homens e mulheres, debatendo a representação feminina e ressignificando sua postura, tradicionalmente submissa (ZAFALON, 2014).

Temas como a emancipação feminina, a busca da identidade, a liberação sexual, o autoconhecimento e a solidão são recorrentes na obra desta autora, apresentando as dificuldades que a mulher da atualidade enfrenta nas relações entre os sexos (ZAFALON, 2014). Vale ressaltar que a palavra Feminismo (*do latim femīna, significa “mulher”*) surgiu a primeira vez na língua inglesa no final do século XIX. Entretanto, já existia, por um tempo significativo anterior, vários debates a respeito do papel e o *status* da mulher na sociedade (HAYKIN, 2017, p. 11). Para Hooks (2018, p. 120), a função do feminismo é ser “um movimento para acabar com o sexismo, dominação e opressão sexistas. É uma luta que inclui esforços para acabar com a discriminação de gênero e para criar igualdade. É um movimento fundamentalmente radical”.

Wagner (2019) aponta que, em cada país, a expansão do tema sobre gênero aconteceu de forma diversa, seguindo os aspectos culturais, históricos, econômicos e de acordo com as peculiaridades locais. No Brasil, o estudo de gênero foi consolidado no final dos anos de 1970, juntamente com o fortalecimento do movimento feminista e esteve profundamente ligado a outros movimentos sociais da época na resistência à ditadura militar, sendo também um período marcado pela grande expansão da economia, pela crescente urbanização e pelo ritmo acelerado da industrialização (FARAH, 2004; WAGNER, 2019).

Faziam parte das reivindicações: trabalhadores nas fábricas e estudantes e professores nas universidades (uma lei que não foi cumprida), movimentos políticos, sendo incluídos os movimentos pela anistia aos presos políticos, pela luta contra o racismo, pelos direitos à terra dos grupos indígenas e o movimento dos homossexuais (CORREA, 2001).

Muitas feministas da época eram atrizes de teatro, sendo uma das mais conhecidas a atriz portuguesa radicada no Brasil, Ruth Escobar, que fez do seu teatro um importante local de discussão sobre a situação da mulher, fossem elas universitárias, estudantes, sindicalistas, jornalistas, ativistas, sendo difícil ter um perfil específico das feministas daquela época (CORREA, 2001).

De acordo com Soares (1994) o:

Movimento de mulheres nos anos setenta trouxe uma nova versão da mulher brasileira, que vai às ruas na defesa de seus direitos e necessidades e que realiza enormes manifestações de denúncia de suas desigualdades (SOARES, 1994, p. 13)

De acordo com Correa (2001), no ano de 1975, por decisão da ONU, foi criado o Ano Internacional da Mulher e logo depois a rede Globo lançou um seriado chamado Malu Mulher, com uma linguagem acessível que abordava várias questões discutidas nos grupos de mulheres criadas na época e o país lutava contra uma ditadura política, amplamente questionada por operários em greve e por movimentos estudantis e embora a economia estivesse em crescimento com a industrialização acelerada e

urbanização crescente, os salários se depreciavam e o custo de vida se agravava (BRUSCHINI,1994).

A partir da década de 1980, gênero passou a ser amplamente estudado por várias pesquisadoras feministas como, por exemplo, Joan Scott, Heleieth Saffioti, Teresa De Lauretis e Judith Butler (SILVA, 2000). Cada uma dessas pesquisadoras trouxe contribuições para a discussão sobre gênero, convergindo e divergindo em determinados pontos. Por exemplo, Joan Scott - uma historiadora norte americana - acredita que “o gênero enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminidade” (SCOTT, 1990, p.5).

Scott (1990) propõe o uso do gênero de uma forma muito mais abrangente, incluindo o homem e a mulher em suas múltiplas conexões, suas hierarquias, precedências e relações de poder (TORRÃO FILHO, 2004). Scott (1990) discute três posições teóricas sobre os estudos de gênero: a primeira é uma tentativa feminista de entender as origens do patriarcado; a segunda se situa numa tradição marxista e busca um compromisso com a crítica feminista; e a terceira se divide entre o pós-estruturalismo francês e as teorias de relação do objeto, inspirada em diversas escolas da psicanálise para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito e conclui que gênero é uma percepção sobre as diferenças sexuais, hierarquizando essas diferenças dentro de uma maneira de pensar engessada e não nega que existem diferenças entre os corpos sexuais. O que interessa a ela são as formas como se constroem significados culturais para essas diferenças, dando sentido para essas e, conseqüentemente, posicionando-as dentro de relações hierárquicas (TORRÃO FILHO, 2004). Para Scott (1990) é necessário à desconstrução de “o caráter permanente da oposição binária” masculino-feminino, onde geralmente idealizam o homem e a mulher como pontas opostas que se relacionam dentro de uma lógica permanente de dominação-submissão e para ela seria indispensável derrubar essa lógica (LOURO, 1997).

Na visão de Heleieth Saffioti (1934-2010), socióloga marxista, brasileira, considerada referência na área dos estudos de gênero, sobretudo na temática da violência contra a mulher, diz que gênero é a maneira de existir do corpo como campo de

possibilidades culturais recebidas e reinterpretadas, que “constitui uma verdadeira gramática sexual, normatizando as condutas femininas e masculinas” (SAFFIOTI, 2004, p. 79). Enquanto para Teresa de Lauretis, historiadora de origem italiana, acredita que gênero é imposto e sua construção “é o produto e o processo tanto da representação quanto da autorrepresentação” (LAURETIS, 1994, p. 43).

Lauretis (1994) afirma ainda que é preciso distinguir gênero da diferença sexual e passar a criar o gênero como resultado de várias tecnologias (efeito da linguagem, do imaginário, do desenvolvimento complexo de várias tecnologias políticas produzidas nos corpos). Para a autora, os gêneros são feitos por uma tecnologia, uma máquina de produção (que formam discursos que se apoiam nas instituições do Estado – como a família, a escola etc.), formando as categorias homem e mulher para todas as pessoas. O gênero é resultado de várias tecnologias sexuais, uma máquina de produção que vem de discursos e práticas discursivas, legais ou científicas, da medicina, da mídia, da família, da religião, da pedagogia, da cultura popular, dos sistemas educacionais, da psicologia, da arte, da literatura, da economia, da demografia etc., que se apoiam nas instituições do Estado (PINAFI *et al*; 2011).

Já na visão de Judith Butler, filósofa pós estruturalista, americana e considerada uma das principais teóricas contemporâneas do feminismo, diz que o gênero:

Nem sempre se constitui de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos, e porque o gênero estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas. Resulta que se tornou impossível separar a noção de “gênero” das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida (BUTLER, 2015, p.20).

Butler (2015) afirma ainda que gênero é uma construção a partir da cultura não sendo algo finalizado, estando constantemente em construção através do tempo, constituindo um fenômeno inconstante e contextual. Deste modo, a autora se apropria do termo teatral para nos mostrar que gênero é um ato de improvisação e, sendo um construto cultural, depende da realidade que nos rodeia. Assim, o gênero não é entendido como um conceito isolado, mas sempre dentro de esferas relacionais com diversos outros aspectos de nossa formação como sujeitos inseridos no ambiente cultural (COELHO, 2018).

A partir de 1990, houve uma disseminação dos movimentos feministas, fato esse que pode ser explicado pelo aumento no número das ONGs (Organizações Não Governamentais) feministas, passando a participar de fóruns nacionais e internacionais de debates e com presença significativa em instituições e programas do Estado. A especialização temática e a formação de redes representam novas práticas sociais. Os temas se classificam tais como saúde, direitos, meio ambiente e violência (SILVA, 2000).

A luta dos movimentos feministas é um marco para a discussão de gênero em todo o mundo, provocando uma redemocratização e iniciando uma “onda” de benefícios para as mulheres, só possível por meio da sua participação em instituições governamentais ou pela atuação em partidos, em ONGs, em instituições de pesquisa e ensino, e etc. A partir daí houve um crescimento de núcleos de estudos especializados em história das mulheres, dos feminismos, da condição feminina, dos estudos de gênero, e das sexualidades nas universidades. Outro benefício que pode ser citado é a movimentação de recursos para pesquisa e ocupação de lugares na academia que deram autenticidade a estes campos de estudo envolvidos em assuntos que até então só faziam parte do vocabulário do movimento social (PEDRO; BARLETTO, 2019).

Nesta dissertação, a discussão sobre gênero será amparada, sobretudo, em Scott (1990), considerando que gênero enfatiza o aspecto relacional, propondo de uma forma mais abrangente as múltiplas conexões entre o masculino e o feminino, a partir da ideia da hierarquização do gênero que se dá através da relação de poder.

Em outras palavras, a interpretação de gênero é afirmada sob a perspectiva que compreende o gênero como um constructo social, onde as relações são orientadas pelo poder. As funções de gênero são sobrescritas como um processo de funções e relações entre mulheres e homens, que não são definidos biologicamente, mas pelos contextos: econômico, político e social (MACÊDO, 2003). Tradicionalmente a mulher é considerada possuidora das atividades domésticas e naturais, função a ela concedida desde os séculos passados, do cuidado da casa e da família, o que

consolidou valores, como passividade, naturalidade, docilidade e receptividade e o homem como sendo agressivo e potente (MUEHLMANN, 2018).

Fischer e Marques (2001) apresentam aspectos relevantes para o melhor entendimento sobre gênero, dentre os quais: a) as relações de gênero são dotadas de sua própria dinâmica, ainda que se articule com outras formas de desigualdades sociais e dominação (raça, etnia, classe); b) o modo pelo qual se analisa o gênero permite compreender como se dão as relações sociais entre mulheres e homens, o que significa normas, valores, permanências e mudanças, desconstruções, além de reconfiguração de comportamentos, elementos simbólicos, práticas, e representações; c) a categoria gênero enfatiza o estudo histórico-social ao apresentar que relações, sejam elas de sexo, afeto ou amor, não significam realidades naturais; d) a condição de gênero quando socialmente legitimada se faz através de imagens, construções, referências que as pessoas possuem, particularmente, em suas relações concretas com o mundo. Afinal, homens e mulheres constroem combinações e arranjos conforme suas necessidades vitais concretas; e) as relações de gênero são marcadas por hierarquias, obediências e desigualdades, assim como as reações de poder. Conflitos, tensões, negociações e alianças se fazem presentes, seja através da luta de mulheres pela ampliação e busca do poder, seja através da manutenção dos poderes masculinos.

As relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres são marcadas pela relação de poder e dominação, pautadas nas desigualdades que refletem na configuração de papéis sociais como sujeito masculino ou feminino (LOURO, 1992; SCOTT, 1990; GOMES, 2008). Ao ser masculino segue suposta superioridade e dominação sobre o sexo dito frágil, fazendo assim uma sociedade de face patriarcal e machista, na qual as mulheres foram moldadas para assumir o papel fundamental de mães, reprodutoras, zelosas do lar, subordinadas à ideologia feita por eles (BALESTERO; GOMES, 2015).

No sistema de representações simbólicas a sociedade cria símbolos e características para interpretar cada um dos sexos, e é a partir desta construção que surgem as expectativas de comportamento associadas aos gêneros masculino e feminino

(AUAD, 2003). Essas expectativas estão atreladas aos estereótipos que diferenciam o masculino do feminino, construindo, então, o que é ser masculino e ser feminino em uma sociedade machista (KERKHOVEN *et al.*, 2016; ELLEMERS, 2018). Com isso, a discussão de gênero está na construção das diferenças culturais entre os sexos, sobre a produção do feminino e do masculino, de acordo com determinada sociedade, em determinado período histórico (CONFORTIN, 2003; GOMES, 2008).

Auad (2012) ainda destaca que as relações de gênero:

(...) do modo como estão organizadas em nossa sociedade são uma máquina de produzir desigualdades. As visões naturalistas sobre mulheres, meninas, homens e meninos representam travas para a superação dessa situação (AUAD, 2012, p. 19)

A desigualdade de gênero, como outras maneiras de diferenciação social, se refere a um acontecimento estrutural com raízes complexas e instituído social e culturalmente de tal maneira que se processa no cotidiano de modo quase invisível e assim é disseminada intencionalmente, ou não, por algumas instituições da sociedade, tais como escola, família, sistema de saúde, igreja etc. (CABRAL; DÍAZ, 1998). A desigualdade é estabelecida e legitimada, visto que, “criada em segundo lugar, e para ser companheira do homem, a submissão da mulher fica assegurada, como também sua inferioridade” (RAPUCCI, 2011, p. 129). Do mesmo modo, “a ordem patriarcal anula toda e qualquer possibilidade de realização que não a inserida no contexto doméstico” (XAVIER, 1998, p. 65).

A desigualdade também está presente no mercado de trabalho, onde o feminino associado à docilidade e fragilidade faz com que o mercado imagine que mulheres não possuem habilidades de contestação, não podendo, deste modo, alcançar carreiras de supervisão ou de cargos de chefia. Estes estereótipos são um dos motivos que justificam a chamada “segregação vertical” do trabalho: à medida que há o avanço na hierarquia profissional, menor é a representatividade de mulheres (FERNANDEZ, 2019; VERSIANI *et al.*, 2019; SANTOS *et al.*, 2016).

A mulher está inserida em um conjunto de regras em que elas:

Precisavam ser cândidas e obedientes diante do ideal da esposa fiel. Como um 'anjo da família', dela se esperava uma força inabalável, emoldurada por uma graça irresistível. Robustez do espírito e graça corporal. Esse ideal feminino legitimava a autoridade masculina, justificava a restrição da vida pública às mulheres e, igualmente, seus ímpetos sexuais (SANT'ANNA, 2012, p.110).

Em concordância, Suárez (1999) afirma que assim como a força do significado feminino está vinculada à natureza, a força do significado masculino está atrelada à cultura. Consequentemente, gênero veio a ser um termo cujo sentido se tornou politicamente forte unicamente após ser designado como uma construção social da feminilidade e da masculinidade e que as relações sociais de gênero e suas consequências para a sociedade não podem dispensar o conhecimento sobre do comportamento de homens e mulheres e sua inserção social como categorias sociais, inferindo que as relações de gênero são tão conflituosas quanto às demais relações sociais, gerando tensões, disputas (mesmo que veladas), que frequentemente representam o quão tênue pode ser o relacionamento masculino *versus* feminino, especialmente no mercado de trabalho, um ambiente cada vez mais seletivo e concorrido.

Cappelle *et al.*, (2002) salientam que as relações de gênero em um ambiente militar são marcadas pelo mito da igualdade entre homens e mulheres, ideologia sustentada pela cultura preponderante das organizações burocráticas para disfarçar a percepção de desigualdade de gênero. Dessa forma,

O mito da igualdade funciona, então como um artefato cultural que visa a continuar alimentando as representações sociais, os valores e os pressupostos de que todos são tratados da mesma forma, facilitando a coesão e integração interna e meditando sobre a existência de possíveis conflitos (CAPPELLE *et al.*, 2002, p. 267).

A leitura de Scott (1999) apoia-se em Bourdieu (1995) no que diz respeito à visão simbólica nas representações de gênero, as quais estabelecem a relação de poder que é reproduzida pela sociedade. Assim como Bourdieu (1995), Butler (2003) diz que as relações de gênero são também relações de poder que geram dominação tanto intersubjetiva, isto é, que pode relacionar ou ser estabelecido para mais de um sujeito, quanto intrassubjetiva, ou seja, que ocorre ou se efetiva entre sujeitos humanos.

As representações de gênero atribuem sentido às posições sociais e, portanto, às posturas que lhe são concernentes. Desconstruir o gênero é, de fato, questionar os atributos que formaram, durante séculos, a constituição do masculino e do feminino, atribuindo à mulher, sujeito à potencialidade de maximizar o seu valor, negando a opressão social e sexual, não aceitando a representação social que lhe é imposta (ZAFALON, 2014).

3.2 Dominação Masculina e Violência Simbólica

Para iniciar, é necessário responder à seguinte questão: o que é dominação masculina? Em suma, se trata da “ordem estabelecida, com suas relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças, perpetua-se apesar de tudo” (BOURDIEU, 1995, p.10). Ou seja, em uma sociedade há uma ordem estabelecida, representada por regras construídas socialmente pela estrutura social. Tais regras legitimam alguns indivíduos e inferiorizam outros, caracterizando a relação de poder simbólico que existe na dominação masculina. É um ciclo onde os indivíduos incorporam, legitimam e reproduzem a estrutura social, composta pelo *habitus* e *campus*.

Para maior compressão da dominação masculina e violência simbólica, o sociólogo francês Pierre Bourdieu (2005), enfatiza a necessidade de esclarecer, inicialmente, o que vem a ser *habitus* e *campus*, como já brevemente apresentado na introdução deste projeto.

Habitus é um conceito central na sociologia desenvolvida por Pierre Bourdieu. Trata-se, de uma palavra latina que a tradição escolástica recupera a partir da noção grega de *hexis*, e que foi utilizada na filosofia aristotélica para apresentar as características corporais e espirituais adquiridas num processo de aprendizagem (SETTON, 2002).

O *habitus* se refere às disposições incorporadas pelos atores sociais ao longo de seu processo de socialização, o qual integra experiências anteriores, e atua como uma matriz de percepções, apreciações e ações. Essa matriz é internalizada e colocada em prática a partir de estímulos do *campus* social, a partir das disposições adquiridas

no meio social imposto ao indivíduo, sem que para isso se requeira a consciência da ação (BOURDIEU, 1995).

Habitus não é destino, mas uma noção que auxilia a pensar as características de um sistema de orientação simbólico naturalizado e a serviço da dominação. Essa matriz cultural, de ordem sexual, predispõe os indivíduos a fazerem suas escolhas (SETTON, 2002). Em outras palavras, de maneira mais simplificada, o *habitus* é o que habitualmente o indivíduo faz (ação) sem que para isso precise refletir sobre tal ação (inconsciente), por influência do meio em que vive e que lhe foi apresentado durante o processo de socialização. A formação do *habitus*, considerando o conjunto de comportamento introjetado no indivíduo, vai conformar e levar os indivíduos a ter certos comportamentos sociais que foram aprendidos no processo de socialização, e que tende a levar o indivíduo a se posicionar no espaço social seguindo critérios que ele aprendeu e introjetou, sendo algo visto como “natural” (BOURDIEU, 1995).

Corroborando com Bourdieu, Ortiz (1983) afirma que o *habitus* tende, portanto, a conformar e a orientar a ação, na medida em que ele próprio, como produto das relações sociais, assegura a reprodução dessas mesmas relações objetivas que o engendram.

A função do *habitus* é orientar as ações dos sujeitos no *campus* social, desempenhando o papel de elo articulador entre três dimensões: a estrutura das posições objetivas, a subjetividade dos indivíduos e as situações concretas de ação, contribuindo para a reprodução das particularidades do seu grupo no mundo social, bem como das estruturas nas quais foi formado (BOURDIEU, 1995).

Portanto, é deste modo que a estrutura de poder e a dominação masculina, sobretudo, a simbólica, são assimiladas nas relações de gênero como uma construção social naturalizada. “O *habitus* traduz, dessa forma, estilos de vida, julgamentos políticos, morais, estéticos. Ele é também um meio de ação que permite criar ou desenvolver estratégias individuais ou coletivas” (VASCONCELOS, 2002, p. 2).

De acordo com Vasconcelos (2002), enquanto o *habitus* se refere à parte de assimilação daquilo que foi apresentado e aprendido no processo de socialização, o *campus* se refere ao espaço ao local de ocupação e atuação do indivíduo. No *campus*, quanto mais tempo o indivíduo permanecer em certa instituição, em certo espaço social, maior a chance de o indivíduo tornar o comportamento mais comum.

Wacquant (2006) destaca que a noção de *habitus* indica uma postura de investigação e aponta para a escavação de categorias implícitas por meio das quais os indivíduos formam o mundo vivido.

O *campus* é considerado um “campo de força” dentro do qual os indivíduos ocupam posições que estatisticamente determinam quais comportamentos eles tomaram em relação a este *campus*, seja para conservá-lo ou modificá-lo. Isto é, em um *campus* há “padrões” de comportamento em que há probabilidades destes comportamentos se replicarem quando os indivíduos ocupam suas posições no *campus*. Quanto mais tempo os indivíduos ocupam as posições no *campus* mais tendem a ter comportamentos de acordo com a instituição. Como todo *campus*, há regras e estas regras seguem uma lógica interna do próprio *campus*, podendo estas ser explícitas ou implícitas, as ações e os discursos dos indivíduos passam a ser pautados a partir dessas regras de forma naturalizada (VASCONCELOS, 2002).

Segundo Marchi Júnior (2004), dentro da particularidade de cada *campus*, há formas de disputas, lutas e competições, sendo que vislumbramos em cada uma delas a especificidade das relações entre o “novo” - que tenta garantir o direito de participação - e o dominante - que defende o monopólio objetivando excluir a concorrência.

Neste contexto, as principais formas de socialização são a família e a educação, e para Bourdieu (1995) é na família que acontece a principal reprodução da dominação masculina e é nela que ocorre a primeira experiência da divisão social do trabalho e uma representação legítima dessa divisão.

Conforme Bourdieu, Boltanski e Saint-Martin (1978), a herança cultural transmitida pela família à sua prole é algo constituído socialmente. Assim, podemos compreender

a herança cultural, como um conjunto de valores, saberes, informações e conhecimentos que se constituem pelo capital cultural que os diferencia dos demais grupos. É na família que se estabelecem as primeiras diferenciações, porém, é na instituição escolar que as desigualdades se materializam e se reproduzem, onde as diferenças relacionadas aos gêneros se solidificam, algo geralmente visto como natural, evidenciando ainda mais a relação estabelecida entre dominados e dominantes (BOURDIEU, 2007).

Como princípio, a “dominação”, em qualquer sociedade, é acessível a “homens” e “mulheres”. Ambos podem ocupar o lugar da dominação, dependendo se for socialmente necessário, politicamente desejável e economicamente rentável. Como o próprio Bourdieu mostra em seus exemplos etnográficos, a “dominação” é um princípio que, se dessexualizado, perde todo o sentido da expressão “dominação masculina”. Sendo assim, é preciso buscar, em cada contexto, quais são os princípios básicos da dominação, antes de atribuí-la, de antemão, aos homens (SILVA *et al.*, 2019).

O domínio masculino tem se eternizado por meio do patriarcado, ostentando o poder do homem em detrimento da proteção aos direitos das mulheres, em todas as áreas e instituições sociais. Ainda que as mulheres alcancem sucesso no mundo público, não são consideradas como “completas” se não apresentarem uma vida privada feliz (BALESTERO; GOMES, 2015).

A sociedade produz suas próprias crenças, o que leva os dominantes a influenciar os dominados e aos dominados pensarem de modo igual aos dominantes. Esta relação é discutida na dominação masculina como algo enraizado em nossa sociedade, cujo primeiro entendimento do mundo é baseado em critérios e valores construídos socialmente de que o homem, por exemplo, é o sujeito dominante.

Bourdieu (1995) expõe que a dominação masculina é uma dominação simbólica que caracteriza a banalização da dominação na sociedade, exercendo sobre os corpos um forte poder, sem haver necessidade de força física e existe uma contradição

construída a partir do processo dialético que concede uma ampla visão a respeito das regras para a conduta feminina, controlada pelo universo androcêntrico.

A desvalorização do feminino pode ser entendida como uma tentativa de superação do medo sentido por ele. “O homem quer continuar a ser exclusivamente masculino e por medo rejeita o contato transformador com a mulher de *status* igual ao seu” (NEUMANN, 2011, p.254).

Para Apfelbaum (2009), a dominação se traduz como uma situação de limitação, sujeição e servidão que é o fruto da relação entre dominador e dominado. Conseqüentemente, a dominação produz uma desproporção estrutural, que é, ao mesmo tempo, a base e o efeito da dominação. Ou seja, de um lado representa a totalidade: é o detentor de regras e valores impostos como universais. Do outro lado são claramente considerados como valores particulares. O grupo dominante, então, exerce sobre o dominado todo o poder contratual que o estatuto lhe retira (OLIVEIRA, 2014).

A dominação não é efeito direto de uma luta aberta, do tipo “classe dominante” versus “classe dominada”, mas o resultado de um conjunto complexo de ações infraconscientes, de cada um dos agentes e cada uma das instituições dominantes sobre todos os demais (BOURDIEU, 1996). A dominação acontece muitas das vezes de uma forma sutil, velada, mascarada, discreta.

Bourdieu discute a ideia de que o homem aprende a lógica da dominação masculina e a mulher absorve essa relação de maneira inconsciente, de maneira que a repetição é então entendida como pertencente ao ser humano. Aprendemos por meio de exemplos. Desta forma, muitas vezes, nós a repetimos sem perceber. Assim, a sociedade, naturalizando comportamentos, legitima essa concepção através das repetições (GOMES; BALESTERO e ROSA; 2016).

A violência simbólica tem caráter legítimo dentro do *campus*, considerado correto dentro do sistema e as instituições as práticas que ali acontecem estão a favor dos dominantes. A violência simbólica pode ser leve, doce e a vítima é cúmplice para que

ela aconteça, mesmo de forma inconsciente e ela pode estar presente no discurso de um mestre, na autoridade do burocrata ou na sabedoria de um intelectual (THIRY-CHERQUES, 2006).

Bourdieu (1996) fala a respeito dos padrões subjetivos a que todos os indivíduos estão submetidos, adotando crenças dos dominantes de forma natural, que são resultado das relações de poder que se expressam nas oposições da ordem simbólica (masculino/feminino), instalando dessa forma a violência simbólica, que foi denominada pelo autor como:

Violência suave, insensível, invisível às suas próprias vítimas que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento (BOURDIEU, 1995, p. 07-08).

A violência simbólica não se processa senão através de um ato de conhecimento e de desconhecimento prático, ato este que se pratica “longe” da consciência e da vontade e que confere seu “poder hipnótico” a todas as suas manifestações, injunções, sugestões, seduções, ameaças, censuras, ordens ou chamadas à ordem e pode se manifestar também em forma de emoções corporais, como vergonha, humilhação, timidez, culpa, ou também admiração e respeito pelo dominador (BOURDIEU, 1995).

Nesse contexto de violência simbólica existe o poder simbólico, que é exercido na própria estrutura de *campus* social, espaço da prática diferenciado, relacional e posicionado historicamente (locais compreendidos como estruturas sociais, história objetivada nas coisas e instituições), em que se produzem e reproduzem “crenças” legitimadas (SILVA *et al.*; 2019).

Na lógica da dominação o dominado reconhece o poder exercido pelo dominante. O Estado, a família e a escola colaboram como agentes de perpetuação dessa relação de dominação, pois apresentam e impõem princípios de dominação que são exercidos no campo mais fértil que pode haver em uma sociedade: a vida privada. Essas instituições definem comportamentos, impõem regras, valores que são absorvidos pelas instituições familiares, de forma que através da comunicação é aprendido

instintivamente por meio de esquemas inconscientes da ordem masculina (GOMES; BALESTERO; ROSA; 2016).

De acordo com Abramovay, Cunha e Calaf (2009), é considerada violência simbólica aquela que se realiza através de símbolos e signos culturais, se constituindo numa forma de dominação que se ampara em mecanismos simbólicos de poder, a fim de fazer com que as pessoas em situação de violência não compreendam tal conjuntura como violência, aceitando-a.

A relação de dominação só funciona por meio de uma cumplicidade de tendências e depende, imensamente, para sua continuidade ou para sua transformação, da permanência ou da mudança das estruturas de que tais disposições são resultantes particularmente da estrutura de um mercado de bens simbólicos cuja lei fundamental é que as mulheres nela são tratadas como objetos inferiores (BOURDIEU, 1995). A dominação “simbólica” tem a especificidade de não parecer o que realmente é: a construção de um poder forte, real, sob a capa de uma relação natural entre os gêneros.

É possível notar que as próprias mulheres parecem contribuir para sua própria dominação. Parecem estar conformadas à tradição, pois nem sempre conseguem continuar no seu propósito de independência, renunciando de seus direitos para preservação e fidelidade à crença de que a felicidade conjugal e familiar depende unicamente de suas capacidades de manutenção do lar (SILVA; ANJOS, 2012).

No cotidiano, as relações estruturais de dominação sexual se deixa realmente perceber quando observamos, por exemplo, as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora, gerente, presidente, etc.) têm que “renunciar”, de certo modo, por este sucesso profissional a um menor “sucesso” no lar (divórcio, casamento tardio, dificuldades ou fracassos como os filhos etc.) “e na economia de bens simbólicos; ou, ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total ao maior sucesso profissional [...]” (BOURDIEU, 2005, p. 126).

Bourdieu (1995) fala a respeito da dominação masculina nas relações sociais contemporâneas, que pode ser expressa também por uma submissão feminina originária da violência masculina, muitas das vezes imperceptível e esclarece que existe uma dificuldade de se desvincular da dominação.

Para se desvincular da dominação, Bourdieu (1995) afirma que não basta apenas a tomada de consciência, uma vez que a dominação é baseada em estruturas objetivas, sendo então sustentadas pelos mecanismos que elas desencadeiam e que perpetuam sua reprodução. Se a dominação fosse apenas uma ideologia, a tomada de consciência seria aceitável, mas ela está firmada igualmente nas coisas e nos corpos. Desta maneira, de acordo com o autor, a ruptura com a dominação simbólica só aconteceria:

(...) com uma transformação radical das condições sociais de produção das tendências que levam os dominados a adotar, sobre os dominantes e sobre si mesmos, o próprio ponto de vista dos dominantes. A violência simbólica não se processa senão através de um ato de conhecimento e de desconhecimento prático, ato que se efetiva aquém da consciência (...) (BOURDIEU, 1995, p.53).

A violência simbólica se expressa na imposição "legítima" e dissimulada, com a interiorização da cultura dominante, reproduzindo as relações culturais e sociais e a mulher assume o papel de "dominada", demonstrando a crença no modelo tradicional, que prega certa "vocação" de mulheres para "[...] as tarefas subordinadas ou subalternas que lhes são atribuídas por suas virtudes de submissão, de gentileza, de docilidade, de devotamento e de abnegação" (BOURDIEU, 2005, p. 73).

Esta submissão, que não guarda o sentido de coação, para Bourdieu (2005) é resultado da violência simbólica, até certo ponto invisível às suas vítimas por um trabalho de dissimulação e transfiguração, exercido por vias simbólicas, que leva ao reconhecimento e naturalização da dominação, tanto pelo dominante quanto pelo dominado.

As próprias mulheres incorporam essa relação de poder em sua vida como algo que não se pode mudar, sendo algo naturalizado na sociedade, e não percebem sua

condição de dominada e a mulher acaba reproduzindo essa forma de violência até mesmo com outras mulheres (SILVA; ANJOS, 2012).

A dominação masculina proporciona privilégios aos homens, mas, em contrapartida estes se tornam prisioneiros da própria construção social, sendo-lhes imposto o dever de afirmar constantemente sua virilidade, concluindo que a virilidade foi construída pelos e para os homens, com o intuito de se voltar contra o feminino, reconhecendo, assim, o medo masculino do feminino (BOURDIEU, 1995).

Com a naturalização da racionalidade patriarcal nas coisas, as mulheres passaram a reproduzir o esquema de dominação e, desta forma, começaram a ter uma representação negativa de seu próprio sexo, perpetuando discursos e práticas machistas. Toda essa racionalidade, portanto, se transformou em um senso comum autoritário e conservador, tendo em vista que é um poder institucionalizado social e político (BURCKHART, 2017).

Sob os sinais da dominação simbólica, a ordem do mundo se mantém, mesmo que as posições entre as classes possam ocasionalmente variar, pois, quando o alvo se limita a trocar o grupo dominante sem alterar a essência da realidade, a opressão avança (PRADO; MACHADO, 2008).

4 METODOLOGIA

Nesta seção apresenta-se o percurso metodológico utilizado no desenvolvimento desta pesquisa, a partir das respectivas subseções: tipo de pesquisa, abordagem e método; unidade de análise e sujeitos de pesquisa; técnicas de coleta de dados e estratégia de análise dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

A fim de atingir o objetivo proposto esta pesquisa é do tipo descritivo e de abordagem qualitativa. A escolha pelo tipo ocorre primeiramente pela intenção de descrever características de um determinado fenômeno já sistematizado na literatura (TRIVIÑOS, 1987; MATTAR, 2006), como em questão as relações de gênero. Este tipo de pesquisa, diferentemente da exploratória e explicativa, se configura pela possibilidade de observar os fatos, registrá-los e interpretá-los por meio de relações entre o fenômeno estudado e o objeto de pesquisa e, para isto, é necessário que o fenômeno seja disseminado na literatura (VERGARA, 1997; GIL, 1999).

Dito isto, esta pesquisa pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade, a fim de conhecer determinada comunidade, suas características, valores e problemas (TRIVIÑOS, 1987), como é o caso desta pesquisa que descreve sobre relações de gênero no ambiente militar, a partir das percepções de homens e de mulheres oficiais militares sobre a dominação masculina e a violência simbólica presente na relação de gênero no 25º Batalhão da PMMG.

Quanto à abordagem qualitativa, esta foi considerada mais adequada por permitir que o pesquisador possa aprofundar sobre o fenômeno observado, considerando a subjetividade (MINAYO; SANCHES, 1993) nas percepções de homens e mulheres oficiais, diante dos fatos e processos particulares e específicos sobre a dominação masculina e violência simbólica nas relações de gênero do 25º Batalhão da PMMG.

Esta abordagem proporciona o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a valorização do contato direto com o sujeito de pesquisa (GIL, 1999).

Silva e Menezes (2000) definem que a pesquisa qualitativa leva em consideração a existência de uma associação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. Em outras palavras, uma união indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, que os números não conseguem traduzir sendo dispensáveis métodos e técnicas estatísticas. Em concordância, Silverman (2001) diz que o pesquisador qualitativo não deve se preocupar com generalizações numéricas, mas com a qualidade da profundidade do fenômeno estudado, ressaltando aspectos subjetivos que só podem ser coletados por meio de métodos e técnicas qualitativas. A partir desta conceituação, a dominação masculina e a violência simbólica são analisadas, evidenciando aspectos subjetivos que podem trazer informações contributivas ao fenômeno estudado.

Para essa pesquisa optou-se pelo método estudo de caso (YIN, 2001), e se refere às relações de gênero na PMMG a partir das percepções de homens e de mulheres oficiais militares. Para estudar este caso, a pesquisadora se baseou na concepção de Scott (1991) sobre relação de gênero e no que Bourdieu (1996) propõe sobre dominação masculina e violência simbólica. Vale ressaltar, conforme Yin (2001) que o caso estudado trata de um caso único, sem pretensão de inferências e comparações com outras unidades incorporadas da PMMG, sendo possível generalizar proposições teóricas, mas não é possível realizar generalizações numéricas e/ou estatísticas.

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

A unidade de análise pode ser definida como o objeto social ao qual se referem às variáveis e ao problema de pesquisa onde são coletados os dados (COLLIS; HUSSEY, 2005), bem como “parte mais elementar do fenômeno a ser estudado” (FRANKFORT-NACHMIAS; NACHMIAS, 1996, p. 53).

Para definir a unidade de análise é importante deixar claro o que se pretende investigar, que pode ser uma organização, um grupo de pessoas, comparação entre grupos de pessoas, determinados indivíduos ou comparação entre eles (TEIXEIRA, 2003). Sendo assim, a unidade analisada nesta pesquisa é a percepção de homens e mulheres militares oficiais sobre a relação de gênero na PMMG, a partir da concepção da dominação masculina e violência simbólica.

Os sujeitos da pesquisa, segundo Vergara (2004), são as pessoas que fornecerão os dados necessários para realização da pesquisa, sendo os oficiais homens e as oficiais mulheres do 25º Batalhão da PMMG, situado na cidade de Sete Lagoas, Minas Gerais. A escolha somente pelos militares oficiais, desconsiderando militares praças se deu, primeiramente, pela acessibilidade da pesquisadora e pelo interesse institucional em compreender a realidade percebida por eles. Além disso, devido às possibilidades de ingresso como oficiais é possível encontrar sujeitos de pesquisas com experiências também na praça, uma vez que os militares podem ingressar enquanto praça e depois realizarem o curso do CFO.

Para definição do número de sujeitos foi necessário saber quantas mulheres tinham no quadro de Oficiais do 25º Batalhão, sendo um total de 13 oficiais mulheres, conforme apresentado no Quadro 4, na seção da ambiência de pesquisa. Deste total, foi possível obter um número de 10 oficiais mulheres respondentes, uma vez que uma não se disponibilizou a participar da entrevista, e as outras duas estavam em gozo de licença maternidade. A partir disso, se estabeleceu a mesma quantidade de oficiais homens para fins de comparação dos conteúdos. Os oficiais homens foram indicados pelo Comandante do 25º Batalhão para participar da pesquisa, obtendo assim o perfil dos sujeitos apresentados nos Quadros 5 e 6:

Quadro 5 – Perfil dos entrevistados oficiais homens

| Entrevistado | Patente | Idade | Tempo na PM | Filhos | Estado civil |
|--------------|---------|-------|-------------|--------|--------------|
| 1 (PM1) | Major | 47 | 22 | 2 | casado |
| 2 (PM2) | Major | 49 | 25 | 2 | casado |
| 3 (PM3) | Capitão | 41 | 18 | 1 | casado |
| 4 (PM4) | Major | 43 | 18 | 2 | casado |
| 5 (PM5) | Major | 55 | 25 | 2 | casado |
| 6 (PM6) | Capitão | 39 | 16 | 1 | casado |

| | | | | | |
|-----------|---------|----|----|-------------|---------------|
| 7 (PM7) | Major | 42 | 23 | 0 | casado |
| 8 (PM8) | Major | 43 | 22 | 1 | casado |
| 9 (PM9) | Capitão | 49 | 28 | 2 | casado |
| 10 (PM10) | Tenente | 48 | 25 | 1 + Enteado | União estável |

Fonte: Dados de pesquisa (2021).

Quadro 6 – Perfil dos entrevistados oficiais mulheres

| Entrevistada | Patente | Idade | Tempo na PM | Filhos | Estado civil |
|--------------|---------|-------|-------------|--------|--------------|
| 1(PMF1) | Tenente | 30 | 11 | 1 | casada |
| 2 (PMF2) | Major | 34 | 10 | 1 | casada |
| 3 (PMF3) | Tenente | 29 | 10 | 0 | casada |
| 4 (PMF4) | Capitão | 44 | 25 | 2 | casada |
| 5 (PMF5) | Major | 45 | 24 | 2 | casada |
| 6 (PMF6) | Tenente | 50 | 25 | 1 | divorciada |
| 7 (PMF7) | Major | 42 | 22 | 1 | solteira |
| 8 (PMF8) | Major | 40 | 13 | 2 | casada |
| 9 (PMF9) | Capitão | 42 | 23 | 3 | divorciada |
| 10 (PMF10) | Tenente | 37 | 15 | 2 | casada |

Fonte: Dados de pesquisa (2021)

Os policiais do sexo masculino foram codificados como PM1, PM2 e assim por diante e as policiais do sexo feminino PMF1, PMF2, sendo essa ordem aleatória, ou seja, não necessariamente na ordem em que foram realizadas as entrevistas.

Vale ressaltar que estes sujeitos foram escolhidos a partir dos critérios: (i) ser oficial; (ii) interesse pelo tema de pesquisa; (iii) disponibilidade de tempo para participar da entrevista; (iv) autorização prévia do superior hierárquico direto.

4.3 Técnicas de coleta de dados

Para realizar a coleta dos dados, a pesquisa se delineou a partir de três passos. O primeiro foi a visita ao 25º Batalhão PMMG, na cidade de Sete Lagoas – MG e

apresentação da pesquisa ao Comandante, que orientou fosse encaminhada solicitação para autorização da aplicação do estudo junto ao Centro de pesquisa e Pós-Graduação da Polícia Militar (CPP), localizado em Belo Horizonte – MG, uma vez que Batalhão acima referido não poderia participar da pesquisa sem a devida autorização. O comandante intermediou via telefone ao CPP solicitando endereço de *e-mail* para maiores informações e o responsável pela autorização da devida pesquisa.

O segundo passo foi o envio de *e-mail* ao CPP apresentando o objetivo da pesquisa, em que posteriormente foi solicitado à pesquisadora documentos a serem enviados para dar andamento ao processo de autorização do estudo. O *e-mail* foi respondido pelo CPP no mesmo dia e, tendo como anexo a Instrução de Educação de Polícia Militar Nº 002/2019, o formulário de requerimento para autorização de pesquisa na PMMG. O formulário do projeto de pesquisa detalhado (locais específicos onde seria realizada a pesquisa, por qual canal, público-alvo, unidade, objetivos, justificativa e metodologia), o termo de compromisso assinado e a solicitação de envio dos documentos pessoais e currículo *lattes* da pesquisadora e da orientadora. Os documentos foram apresentados por meio eletrônico e AR (aviso de recebimento), juntamente com uma cópia dos documentos em CD.

O terceiro passo foi o contato da pesquisadora com o Comandante do 25º Batalhão da PMMG, já com os documentos em mãos aprovados, para a liberação dos homens e das mulheres Oficiais para a realização da pesquisa. Em seguida, o Comandante perguntou aos Oficiais homens sobre o interesse de cada um em participar da pesquisa. Os dez primeiros homens oficiais que se prontificaram foram aqueles liberados pelo Comandante. Assim, os 10 homens oficiais agendaram as entrevistas.

A partir desses três passos, a pesquisadora entrou em contato com cada um dos 20 oficiais, por meio telefônico, para o agendamento das entrevistas presenciais. As entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e realizadas no auditório do próprio Batalhão, de forma individual, sendo a data e os horários definidos pelos entrevistados de acordo com a disponibilidade de cada. As

entrevistas duraram em média 35 minutos, sendo gravadas e transcritas após cada entrevista.

Vale ressaltar que, durante as entrevistas, foi adotado o uso de medidas preventivas contra a Covid-19, como o uso de máscara, distanciamento de no mínimo 2 metros, janelas abertas para circulação do ar e não ter contato físico como apertos de mão.

Optou se pela entrevista semiestruturada utilizando roteiro, que segundo Triviños (1987), a entrevista semiestruturada “(...) favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade (...)” (TRIVIÑOS, 1987, p. 152) e o roteiro serviria para ajudar na coleta informações básicas, como recurso para o pesquisador se organizar para o procedimento de contato com o entrevistado (TRIVIÑOS, 1987).

4.4 Estratégia de análise dos dados

A fim de atingir o objetivo proposto, esta pesquisa analisou os dados por meio da categorização temática disposta na estratégia da análise de conteúdo proposta por Bardin (2009). De acordo com a autora esta estratégia se refere a um “conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (BARDIN, 2009, p.40). A análise por meio da categorização temática “consiste em descobrir os “núcleos de sentido” que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição pode significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 2009, p. 131).

Moraes (1999) esclarece ainda que a análise de conteúdo é uma técnica para ler e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos, que se analisados de forma adequada, é possível abrir as portas ao conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social, de outro modo inacessível. A matéria-prima da análise de conteúdo pode ser constituída de qualquer material procedente de comunicação verbal ou não verbal. No entanto, os dados procedentes dessas diferentes fontes chegam ao investigador em estado bruto, sendo necessário ser processados para dessa forma, ajudar o

trabalho de compreensão, interpretação e inferência que pretende a análise de conteúdo (ANDRADE, 2017).

Segundo Vala (1986, p.101), “a análise de conteúdo é hoje uma das técnicas mais comuns na investigação empírica realizada pelas diferentes ciências humanas e sociais”. Ainda de acordo com Barros e Leheld (1990) essa também pode ser considerada uma técnica que tem como objeto de estudo a linguagem, a qual constitui um conjunto de instrumentos metodológicos que asseguram a objetividade. Corroborando, Baptista e Campos (2007, p.265), afirmam que a análise de conteúdo exige “(...) que o pesquisador esteja aberto para a compreensão de que as palavras têm muito mais a dizer. Não se trata de adivinhar (...), mas, sim, de ver no conteúdo o discurso do ser humano”.

No que se refere às fontes de dados utilizadas para a análise, Bardin (1979) afirma que a análise de conteúdo se aplica a diversos domínios, tais como o linguístico escrito, o linguístico oral, o icônico (sinais, grafismos, imagens, fotografias, filmes), e outros códigos semióticos (música, objetos, comportamento, espaço, tempo). Por esta razão, a análise de conteúdo se aplica tão bem à análise de entrevistas, documentos, histórias e de comportamentos observados, como no caso desta pesquisa.

Para análise dos dados, a pesquisadora seguiu as três fases da análise de conteúdo conforme sugerido por Bardin (2009): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, conforme mostra a FIG. 3.

Figura 3 – As diferentes fases da análise de conteúdo (Bardin)



Fonte: Adaptado de Bardin (2009)

A pré-análise busca organização, com o objetivo de tornar operacional e sistematizar as ideias iniciais de forma a orientar um projeto preciso de desenvolvimento da pesquisa (BARDIN, 2009). Os objetivos iniciais são resgatados frente ao material coletado, a partir da primeira leitura, denominada como leitura flutuante (MINAYO, 2007; BARDIN, 2009).

Assim, nesta primeira fase, a pesquisadora inseriu no Excel todas as transcrições que estavam no diário de campo, separando os dados de acordo com as perguntas do roteiro semiestruturado. Em seguida, realizou-se a primeira leitura de todos os dados coletados, uma leitura geral, ainda sem a realização de nenhum recorte específico. Esta é a leitura flutuante, sendo o primeiro contato da pesquisadora com as percepções dos homens e das mulheres oficiais entrevistados sobre relações de gênero no ambiente militar. Após esta leitura, a pesquisadora retomou os objetivos específicos, que são as categorias de análise definidas *a priori*, para que pudesse selecionar o material e definir o procedimento, levando em consideração o que foi discutido no referencial teórico sobre relação de gênero, dominação masculina e violência simbólica.

Então, a primeira leitura dos dados foi de acordo com as duas categorias de análise: (i) a influência do *habitus* e do *campus*: elementos para compreensão da dominação masculina e violência simbólica na relação de gênero na PMMG; (ii) os avanços e os desafios enfrentados pelas mulheres Oficiais a luz da dominação masculina e violência simbólica.

Feito isto, inicia-se a segunda fase: a exploração do material. Neste momento a pesquisadora agrupou as respostas de acordo com as duas categorias de análise. Depois de agrupados os recortes das entrevistas nas categorias foi possível realizar a inferência e a interpretação dos dados, dando sequência à terceira fase, a partir dos conceitos discutidos no referencial teórico. A partir das inferências foi possível compreender a percepção dos entrevistados, buscando dar sentido ao que foi dito por eles por meio da interpretação da pesquisadora (GONDIM; BENDASSOLLI, 2014).

Durante a interpretação dos dados, foi preciso voltar de forma atenta aos limites teóricos, apropriado à investigação, pois eles dão o embasamento e as perspectivas significativas para o estudo. A relação entre os dados obtidos e a fundamentação teórica, é que traz sentido à interpretação (CÂMARA, 2013), por isso relacionou-se os dados com o que foi discutido sobre relação de gênero, dominação masculina e violência simbólica, sobretudo, a influência do *habitus* e do *campus* na percepção dos entrevistados.

Segue a análise dos dados a partir das duas categorias de análise: (i) a influência do *habitus* e do *campus*: elementos para compreensão da dominação masculina e violência simbólica na relação de gênero na PMMG; (ii) os avanços e os desafios enfrentados pelas mulheres oficiais à luz da dominação masculina e violência simbólica.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 A influência do *habitus* e do *campus*: elementos para compreensão da dominação masculina e violência simbólica na relação de gênero na PMMG

O ambiente militar foi citado por todos os homens e mulheres oficiais como um lugar tipicamente masculino, não só pelo fato de ter em quantidade mais homens do que mulheres, mas pela existência de símbolos institucionalizados na organização, corroborando os estudos da literatura. Tais símbolos podem ser identificados quando os entrevistados citam atividades rotineiras de serviço, como o manuseio de uma arma mais difícil, e é “automático” os oficiais homens a entregarem, em um primeiro momento, para outros homens e não para oficiais mulheres. Isto porque há muitos anos era uma atividade exclusivamente para homens, até porque não existiam mulheres na Instituição. De acordo com o PM9, homem, Capitão, às vezes a mulher com mais habilidade do que o homem não recebe de imediato a arma para manuseio, mas para o oficial homem não é um problema da Instituição. É uma questão pessoal do militar, que pode ser percebido como preconceituoso.

Este exemplo mostra como é difícil dissociar o *habitus* do *campus*, uma vez que o PM9 diz não ser um problema da Instituição, mas do militar. Afinal, o *habitus* é aquilo que o indivíduo absorve ao longo dos anos no *campus*, o local onde há regras claramente estabelecidas e, por isso, o indivíduo, por mais que tente, não consegue separar a estrutura organizacional do indivíduo, porque ele passa a ter comportamentos e percepções entrelaçadas com o que foi aprendido estando em contato com o “campo de forças” (BOURDIEU, 1996).

A partir do momento que o militar tem um comportamento como o exemplo anterior, ainda que de forma inconsciente, está reproduzindo os valores e as regras de que as armas de difícil manuseio devem ser entregues aos oficiais homens, pois são eles que detêm a “força”, o “poder”, uma vez que a oficial mulher, mesmo com mais habilidade, ainda não é a primeira opção para exercer tal atividade, fazendo-se presente aí a concepção sobre relação de gênero proposta por Scott (1991) e divisão sexual do trabalho por Hirata e Kergoat (2007). A visão do PM9 mostra que a “suposição” da

mulher ser fisicamente mais frágil é justificada pelo determinismo biológico, o que na verdade representa a visão simbólica das representações de gênero, as quais estabelecem a relação de poder (SCOTT, 1999). Assim, foi possível notar a presença de crenças adquiridas no processo de socialização (habitus) que leva os homens a se posicionarem seguindo critérios e padrões do discurso dominante.

Esta discussão das militares mulheres serem “preferidas” para determinadas atividades e funções foi percebida como algo “natural” pelos militares homens. Na visão deles, as próprias mulheres, estando no comando ou não, acabam seguindo este “padrão” de comportamento, evidenciando a dominação masculina, como demonstra o recorte abaixo.

A presença da mulher na Polícia Militar ela veio trazer é, um olhar realmente mais humano, né, criou na Polícia Militar um, um, um ambiente mais humanizado, sem dúvida. A mulher, por natureza, mesmo pela questão talvez da maternidade, né, ela tem essa é, é, essa sensibilidade, ela tem um, um, um, um espírito mais é, harmônico, mais conciliador. Isso trouxe muito benefício pra Polícia Militar, né, hoje a gente tem, assim, uma Polícia Militar muito mais humanizada, muito mais harmônica, e a mulher, pelo menos no meu ver, ela tem uma capacidade de organização muito grande, né, e isso também vem a colaborar, porque a Polícia Militar precisa muito disso, né, na instituição precisa muito da organização porque trabalha com um grande número de pessoas [...] eu acho que a mulher lida muito bem com essa questão de organização, né, no meu entendimento, geralmente as atividades que são relacionadas à organização, eu prefiro passar pras mulheres, eu sinto uma qualidade melhor nesse trabalho (PM7).

Nesta fala é possível perceber alguns aspectos de gênero no ambiente militar. Um primeiro aspecto observado é quando o PM7 diz que a polícia precisa ser organizada e a mulher, por ser mulher, é mais organizada do que os homens. São elas as responsáveis pela organização, pelo cuidado e pela harmonia, características que estão ligadas ao universo feminino, em contraposição ao masculino (BALESTERO; GOMES, 2015).

Outro aspecto que vai ao encontro da perspectiva de Balestero e Gomes (2015), Kerkhoven *et al.* (2016), Ellemers (2018) é observado quando o entrevistado associa o fator biológico da maternidade a estas características, sugerindo que o fato de serem mulheres, e de biologicamente serem capazes de gerar uma criança, as tornam mais sensíveis e responsáveis em tornar o ambiente de trabalho mais “humano”. Este achado reforça os estereótipos que diferenciam o masculino do feminino dentro de um

sistema de representações simbólicas, e o PM7 reproduz o símbolo para interpretar a mulher dentro da PMMG.

Um terceiro aspecto observado na fala do PM7 se evidencia quando diz: “no meu entendimento, geralmente as atividades que são relacionadas à organização eu prefiro passar para as mulheres. Eu sinto uma qualidade melhor nesse trabalho”. Nota-se, mais uma vez, a presença da divisão sexual do trabalho nas atividades dentro do ambiente militar, em que as configurações dos papéis masculinos e femininos se dão pelos símbolos que foram construídos socialmente e que são reproduzidos a todo o momento pela influência do *habitus* e do *campus* (BOURDIEU, 1995).

Nesta perspectiva da divisão sexual do trabalho, alguns oficiais homens e mulheres, relataram que quando as mulheres ingressaram na polícia era para basicamente realizar serviços administrativos e quando designadas para operação nas ruas as mulheres serviam apenas para “olhar a viatura” e ouviam expressões como “fica na viatura até a gente ir lá dentro”. Ou então, para fazer abordagem à infratora ou vítima mulher.

Foi possível notar que este fato já vem de um histórico dentro da PMMG, passando de pai para filho e pai para filha. Uma das oficiais militares relatou que o pai, já aposentado e militar da reserva, sempre incentivou as filhas mulheres a entrarem para PMMG, dizendo que ser mulher na polícia é “fácil demais, é só ir lá no orelhão e ligar 190”. Esta expressão retrata que, na época do pai dessa oficial militar, as mulheres só atuavam no setor administrativo e, por isso, era “fácil ser mulher”. Elas não tinham que enfrentar o que os homens enfrentavam na rua como a violência e o crime. Como se estes fossem os únicos “problemas” enfrentados pelas mulheres em uma instituição predominantemente masculina. Este fato corrobora o que Bourdieu (1995) acredita sobre a influência familiar como parte do processo de socialização, configurando o *habitus*, em que os símbolos aprendidos são naturalizados e reproduzidos a partir do estímulo do *campus* social. Esta oficial durante muito tempo da sua vida dentro e fora da PMMG acreditou ser esse o papel da mulher na Instituição. É na família que acontece a principal reprodução da dominação masculina,

pois é no âmbito familiar que acontece a primeira divisão social do trabalho (BOURDIEU, 1995).

A maioria dos entrevistados concorda que esta divisão de trabalho para homens e mulheres no ambiente militar é reflexo da história e da cultura da Instituição e que, mesmo com os avanços já percebidos, as mulheres ainda enfrentam dificuldades em conquistar seu espaço sem passar pelo pré-julgamento, simplesmente pelo fato de serem mulheres. Como as atividades no ambiente militar ainda são reconhecidas pela necessidade de “força”, “autoridade”, “controle” “rigidez”, “bravura”, características associadas ao comportamento masculino, as mulheres possuem mais dificuldade em quebrar estes paradigmas e exercer atividades que não sejam aquelas elencadas como femininas. Em contrapartida, alguns oficiais acreditam que não se pode mais falar que a Polícia Militar se restringe ao “tipo de trabalho para homens”. Mas, ainda é difícil desvincular determinadas funções e atividades na corporação quando “se preferem” homens á mulheres, por serem elas vistas como mais “fracas”, “frágeis” e “cautelosas”, principalmente em atividades operacionais, conforme a fala do PM6:

Alguns homens não gostam de trabalhar com mulher, né, nesse sentido eu já tive, me procurou e falou que não queria trabalhar, eu era comandante, é porque eu era o comandante da companhia, então quem definia as equipes era eu, aí falavam “oh, não quero trabalhar com ela porque a gente vai perder”, aquelas questões físicas que eu falei, vai prender o cara, e eu fico inseguro e tal, sozinho, às vezes até um homem com menor porte físico e tudo, realmente igual eu te falei é isso é uma questão, num é assim talvez de machismo, é questão real(PM6).

Em “oh, não quero trabalhar com ela porque a gente vai perder”, percebe-se a dificuldade de aceitação em trabalhar com uma policial militar mulher, embora se submetam aos mesmos treinamentos e testes físicos que os homens, mas assim mesmo são vistas como mais frágeis por questões físicas. O porte físico foi mencionado pela maioria dos oficiais homens como algo que impede a mulher de realizar determinadas atividades na PMMG, pois em alguns casos é necessária a utilização da força, o que é percebido por eles como algo apropriado aos homens. Ou, até mesmo que não se utilize da força, o porte físico masculino mostra mais imponência à sociedade em situações de perigo.

Este fato indica a dificuldade dos oficiais homens em romper o determinismo biológico proposto por Beauvoir (1949), não conseguindo perceber que a discussão de gênero vem de uma construção social antiga, onde o homem impõe as regras, pois são eles que ditam os espaços “destinados às mulheres”. E não são somente os oficiais homens que se referiram sobre o porte físico. Algumas mulheres concordaram que em determinadas situações é perigoso para elas, pois elas não “têm a força física do homem”. Sob o ponto de visto do PM6, esta percepção da força física não se trata de “machismo”, mas de algo “real”.

Esta questão do porte físico também é percebida pela PMF6:

De início a gente acha que tem alguma diferença, sabe? Mas aí à medida que a gente vai, vai vivenciando, né, a gente vê que não, que não tem, a gente tem diferenças físicas, né, por ser homem e mulher, mas em termos da polícia eles enxergam a gente da mesma forma...não tem diferença de treinamento pra eles ou pra gente, não tem diferença de salário pra eles ou pra gente, não tem diferença se eu sou mulher ou se eu sou homem (PMF6).

Nesta fala se percebe a naturalização da racionalidade patriarcal inerente ao *habitus* e *campus* no momento em que ela diz que “vai vivenciando” e percebe que não há diferença, mas existem diferenças físicas. Em primeiro lugar ela reproduz o discurso da dominação masculina enfatizando não haver diferenças, interiorizando a cultura dominante e o poder simbólico. Em seguida ela assume haver uma diferença, que mesmo ligada às questões físicas, inconscientemente, enfatiza a relação de poder existente na relação de gênero dentro da PMMG, conforme discutido na literatura.

Percebe-se que, tanto na visão de homens quanto das mulheres oficiais, o meio em que eles vivem e que lhes é apresentado faz com que percepções e comportamentos sejam introjetados, visto como algo “natural” (BOURDIEU, 1995), sendo o natural apresentado pela legitimação do masculino sobre o feminino presente na relação de gênero discutida por Scott (1990).

Esta questão também é colocada pelos oficiais para retratar que este fato não é um problema enfrentado pelas mulheres somente no ambiente militar, mas, sobretudo, em contato com a sociedade.

Uma militar aqui, ela foi até pra reserva, ela falou, no início, logo quando começou as mulheres trabalhando de moto ela trabalhava no trânsito, e aí um homem falou assim “eu não vou, eu não quero que cê atende minha ocorrência não, chama um, um militar aqui”, simplesmente pelo fato dela ser mulher. Ela fardada, na moto da polícia, né, ia lá fazer ocorrência, foi direcionada pra isso e ele falou que ela não ia fazer o, o boletim de ocorrência pra ele porque ela era mulher, que era pra ela, ela chamar um, um policial de verdade lá pro local (PMF3).

A questão do preconceito de gênero colocou em xeque sua autoridade como policial, que mesmo fardada, ouviu: “eu não quero que você atenda minha ocorrência não” e além do mais quero “um policial de verdade”. Atitudes como essa não são apenas preconceito de gênero, mas aquele cidadão poderia ser preso por desacato. Ele não a reconhece como uma autoridade policial, não aceita que ela realize sua ocorrência, traduzindo assim uma atitude machista, dominante, sendo algo enraizado em nossa sociedade, cujo primeiro entendimento é baseado em critérios e valores construídos socialmente de que o homem, por natureza, é o sujeito dominante. Condutas como essa demonstram o que Hirata (2001) chama de “transformação paradoxal do trabalho” ou “paradoxo das relações sociais de sexo”, onde mesmo que mudanças na participação das mulheres tenham ocorrido ao longo dos anos no mercado de trabalho, a divisão sexual permanece, ou seja, “tudo muda, mas tudo permanece igual” (KERGOAT, 2010, p.94). Em outro relato, uma Oficial diz:

Quando eu entrei, assim, todas as pessoas quando eu tô lá fora, é, falam assim “nossa, cê nem tem cara de ser policial”, né, aí às vezes eu fico achando que é curioso isso, né, será como que é a cara de uma mulher que, que é, que é policial, né?” (PMF3).

A sociedade patriarcal, tradicional já tem o “modelo policial” e Cappelle e Melo (2010) argumentam que para serem avaliadas como boas profissionais, as policiais femininas dependem de resistir às expectativas em relação a aderir a um comportamento tipicamente feminino.

Quando perguntado sobre como é ter uma policial militar mulher como sua “superior”, as respostas mais comuns foram: “a mulher é mais detalhista, mais organizada, tem um trato melhor, é mais sensível” e perceberam que a mulher se cobra mais, trabalha mais, na mesma função/cargo que o homem, como ilustram os recortes a seguir.

As mulheres sentem necessidade de estar sempre se afirmando pra mostrar que são iguais aos homens e, embora na visão da, não da maioria, digo da maioria, mas já tem uma grande parte de homens que reconhecem como iguais, sabe? Ainda tem gente que é machista (PM6).

A mulher geralmente ela se cobra mais em questão de lidar com homens porque ela já leva consigo aquela impressão de que pelo fato dela ser mulher, talvez, ela não seja tão respeitada como se ela fosse homem. Mas, às vezes na polícia militar parte dela mesmo, um sentimento dela próprio (PM3).

Os recortes apresentados demonstram que, embora, as policiais militares tenham logrado êxito no mesmo concurso que os policiais militares do sexo masculino e tenham o número de vaga mais restrito a elas (10%), ainda precisam “provar” no dia a dia que são competentes e obter a confiança e respeito dos militares homens e até mesmo das próprias colegas de trabalho, onde um erro coloca em “xeque” não somente ela, mas a imagem das mulheres que fazem parte da instituição. A divisão sexual do trabalho reflete relações sociais de sexo, onde é possível observar “relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas ou antagônicas de exploração e opressão entre duas categorias de sexo construídas socialmente” (HIRATA, 2002, p.276).

Muitas vezes a violência de gênero acontece de forma sutil e até mesmo em tom de brincadeira e isso foi relatado por algumas policiais, como por exemplo, “ah, ah, o que ela fez, ah, é que ela é mulher”, “ah, cê é mulher cê tem que dar conta” e “olha lá é fem”.

Ah, sim, tem, eu, eu falo que assim, tem sempre uma piadinha ou outra, né, porque é mulher e, que é pequena e porque é aquilo, mas acho que assim, não é nada que, como que eu posso te dizer, que a gente pode deixar atrapalhar de alguma forma, sabe? São brincadeiras que a gente leva pelo, pelo, pelo lado da brincadeira mesmo, desde que a pessoa não te ofenda, né, e a gente não tem problema não (PMF6).

Esses trechos evidenciam a presença da dominação masculina e uma situação de limitação e sujeição ao dominador, ainda que de forma inconsciente, pois as mulheres estão sendo vítimas e afirmam que desde que a pessoa não as ofenda “não tem problema”, ou seja, de forma inconsciente elas aceitam a condição de dominada, de ser inferior, como forma de serem bem aceitas no ambiente de trabalho.

Os policiais militares homens também relataram alguns casos:

Ela chorou comigo fora do quartel, a gente tava fazendo um curso, ao relatar um fato que tinha uma amizade com uma pessoa e dessa amizade a brincadeira um dia ela não aceitou e a pessoa começou a perseguir, tanto que essa menina saiu da corporação (PM6).

Neste relato o policial militar conta que existia uma amizade entre as partes, mas em determinado momento, uma “brincadeira” não foi aceita levou a outra pessoa a iniciar uma perseguição dentro da instituição, onde a vítima não aguentou e acabou deixando da corporação, pedindo exoneração do cargo. Não de um cargo qualquer, mas um cargo de concurso público muito concorrido e, por causa de outra pessoa, ela foi levada a tomar esta decisão. Este relato demonstra um exemplo de violência simbólica, onde essa não se processa, senão através de um ato de conhecimento e de desconhecimento prático. É um ato que se pratica “longe” da consciência e da vontade e que confere seu “poder hipnótico” a todas as suas manifestações, injunções, sugestões, seduções, ameaças, censuras, ordens ou chamadas à ordem e pode se manifestar também em forma de emoções corporais, como vergonha, humilhação, timidez, culpa, ou também admiração e respeito pelo dominador (BOURDIEU, 2002).

Outra Oficial revela que estava de licença maternidade e ouviu:

Eu tava de licença maternidade, quando eu voltei “ô beleza, cê ficou à toa em casa esse tempo todo”, né, eu falei “à toa?”. E várias vezes, viu, eu escutei que eu tava à toa porque foram duas gravidezes, né e geralmente são seis meses de licença, aí a gente pega um mês de férias e emenda pra ficar sete meses com a criança (PMF1).

Algumas mulheres tentam manter a feminilidade e utilizam brincos, esmalte, batom, maquiagem, desde que tudo seja bem “dosado”, pois existe o regulamento a ser respeitado. Os recortes a seguir são dos oficiais:

Ela não pode usar qualquer tipo de maquiagem, ela não pode ser vulgar, ela não pode usar qualquer tipo de esmalte, não pode usar qualquer tipo de adereços, apetrechos. Ela tem o direito de demonstrar que ela é mulher, mas com parcimônia, ela não pode ser vulgar na maquiagem, então eu, do jeito que é eu acho ideal porque ela não perde a feminilidade dela, mas também ela também não deixa vulgarizar o militarismo. Eu acho compatível (PM10).

Nesse recorte a palavra “vulgar” foi utilizada várias vezes, podendo perceber que existe uma preocupação com a “boa imagem” da policial militar, certo receio do que venha a ser “discrepante” perante a sociedade.

Já aconteceu da, da mulher aqui usar as maquiagens, mas todo mundo falava, não tinha jeito, até as próprias mulheres, sabe? Rosa com verde, então não tem jeito, nós temos uma imagem institucional e que a imagem dela não refletia a da instituição (PM6).

Pode usar um brinco, mas tem o brinco certo que cê pode usar, não tirando a feminilidade da mulher, eu acho que num tira, mas tem que ter uma, uma, tipo assim, tem que ter uma, uma regra pra seguir, porque senão, um brinco pequeno, aí já passa um batom vermelho, um batom roxo, aí não tem jeito, não é? (PM5).

Em outros trechos chegaram a comentar que não se tratava apenas de uma visão masculina, mas também feminina, ou seja, mulheres criticando outras mulheres, novamente corroborando com a teoria da dominação masculina de Bourdieu, onde as vítimas da dominação repetem o discurso do dominador. Eles também mencionaram a questão da cor do batom, “batom vermelho, um batom roxo”, exaltando que existe comportamentos considerados inadequados e uma criação de um estereótipo da “policial militar”. As policiais militares quando “extrapolam” na maquiagem, batom ou esmalte são julgadas moralmente. Esta atitude incorporada pode ser explicada pela influência do meio em que vivem, o que Bourdieu (1999) chama de *campus* e no *campus* existem regras que seguem uma lógica interna. Desta forma os discursos dos indivíduos passam a ser vistos por eles mesmos de forma natural.

Os militares não estão preocupados com a mulher, mas sim com o estereótipo militar, com a imagem do Estado, do homem, e assim eles as controlam, não permitindo “sujar” a imagem da instituição, impondo-lhes regras, onde até a cor do esmalte, a cor do batom e o tamanho do brinco é por eles definida e usam de alguns artifícios que são para proteção da mulher, mas muitas vezes elas nem participam da criação dos regimentos dessas normas.

Agora alguns recortes das Oficiais:

Eu acho que do jeito que eles colocaram é o certo, que tem, tem a norma, né, tem o tamanho do brinco, o, a quantidade de, de bijuterias que cê pode usar

ou tipo, é a cor dos esmaltes, batom, e eu acho que a gente não pode perder, virar, fardar e virar um homem, nós somos mulheres (PMF7).

Nesse recorte é possível perceber que a oficial concorda com o regulamento existente, acreditando ser correto a maneira como eles o fizeram, podendo-se perceber que as mulheres são controladas, dominadas e não resistem a essa dominação e que possivelmente a opinião delas não foi levada em consideração, ou pelo menos sequer chegou a ser questionada, quando da criação do regulamento.

Em outro recorte, a militar concorda com o efetivo ser definido em 10% para as mulheres:

Se a gente parar pra analisar em questão de força não tem nem como a gente medir força com um homem, né, então tem que ser uma instituição com mais homens mesmo, concordo plenamente de ter essa distinção, até mesmo quando você vai entrar geralmente 10% só que é vaga pra mulher, né, não sei se você já até pesquisou isso, é, mas eu concordo porque na rua que é o maior, o nosso maior efetivo está, ele precisa, é, mais às vezes da força mesmo, mas também tem que ter aquele toque feminino também às vezes pra algumas coisas...eu não posso mais, por exemplo, ai, eu não posso andar com short curto, eu não posso fazer isso, não posso fazer aquilo, porque enxergam ne mim a polícia e não somente eu como mulher (PMF7).

Essa oficial militar concorda que a polícia militar precisa contar com mais homens, concorda com o número de vagas em 10% destinado às mulheres e enfatiza que isto dá um toque feminino para algumas coisas. Essa fala é característica de repetição do discurso do dominador e ainda do *campus*, sendo esta oficial uma Major, com 22 anos na corporação, ou seja, muitos anos de profissão. Ser polícia já faz parte da sua vida. Onde ela estiver, a profissão vai com ela.

As mulheres, na tentativa de provar dia a dia que são capazes, que dão conta, que são boas, que merecem respeito, acabam mudando seu comportamento natural, como revelam os recortes seguintes:

Se você escolheu estar aqui você vai ter que trabalhar esse seu lado masculino, da agressividade, né, e tudo, sabe?... Então a gente, com certeza, esse nosso lado masculino, ele fica um pouco mais aflorado, algumas mulheres não dão conta disso, a gente percebe, né, e aí às vezes elas tentam encontrar uma solução alternativa, né, de encontrar uma administração, né, de trabalhar mais interno, outras mulheres, é, se envolvem com isso, às vezes gostam disso, né, é no meu caso especificamente eu tive que trabalhar muito isso na terapia, inclusive, porque eu levava isso para as minhas relações, né, e aí não tem jeito, são relacionamentos afetivos sexuais fadado ao fracasso,

you ter que tá sendo quase um homem e you tá se relacionando com um homem, então (PMF3).

Eu acho que acaba mudando sim, mas fica imperceptível pra gente mesmo ver essa mudança da gente, às vezes as pessoas que percebem, às vezes a pessoa, a mulher fica mais, é, digamos assim, mais enrijecida, mais, às vezes até mais masculinizada, mas isso aí compete também à mulher não deixar isso acontecer, né, num é porque a gente veste uma farda que a gente precisa de, de se masculinizar, né, a gente pode, tem que saber conciliar as duas coisas (PMF8).

Esses dois depoimentos demonstram que as policiais militares mudaram seu comportamento, sendo que a primeira precisou de terapia, pois em seus relacionamentos ela estava tendo atitudes consideradas “masculinas” e seu relacionamento afetivo fracassou devido a esse comportamento mais agressivo com um lado masculino mais “aflorado”. O fragmento também pode representar uma reflexão sobre o quanto o indivíduo teve de sacrificar de sua vida em prol do trabalho. A segunda diz ter mudado, mas foram as pessoas que perceberam. Ela mesma não percebeu a mudança, sem perceber que estava sendo cúmplice da dominação masculina, de uma forma sutil, leve e “normal”. Outra militar ainda revela:

Eu acho assim que a gente age de uma forma mais masculina na tentativa de ser aceita, então muitas vezes cê, eu acho que assim que a gente se esforça mais, a gente é, procura dar mais do físico, principalmente né, às vezes até intelectualmente mesmo, mas na tentativa de vamo que sim, de superar a expectativa masculina, sabe? Pra, mas é bem pra ser a, digo assim, pra ela tá dentro do grupo, pra ser aceita (PMF5).

É possível perceber que as mulheres tendem a “imitar” os homens, na tentativa de serem aceitas no grupo e atitudes muito femininas poderiam descredenciá-las perante os colegas de farda. Esse comportamento tenta demonstrar que possuem “coragem” e “se entregam” ao serviço tanto quanto eles. Para se sentirem aceitas, muitas vezes abdicam do papel de sujeito, tornando-se obedientes a uma imagem que as mantêm no grupo, reforçando as formas de submissão, dominação e violência simbólica.

Os homens também percebem a mudança de comportamento das policiais, como demonstra os fragmentos abaixo.

Eu percebo nas mulheres uma tendência de se masculinizar pra fazer o serviço, mas muito pouco, é, talvez antigamente sim, hoje menos, hoje elas, é, têm, é, não têm tanto receio de usar um batom, de usar um brinquinho, dentro do que é permitido, né, na legislação (PM6).

Se perdeu um pouco da feminilidade às vezes até ao longo do tempo? Sim, já percebi, já. Não que seja algo negativo, não, talvez a, foi a forma que ela encontrou mesmo pra é, é, adquirir essa aceitação, mas, assim, já percebi (PM7).

Os policiais militares concordam que as mulheres têm uma tendência a adotar uma postura “masculina” para realizar o serviço “tendência de se masculinizar para fazer o serviço, mas muito pouco”. Este termo adversativo “mas” evidencia a contradição da primeira sentença e reafirma que as mulheres adotam, sim, posturas masculinas, no entanto, pouco. Em outro depoimento a entrevistada afirma que “foi a forma que ela encontrou para adquirir essa aceitação” em outras palavras, a policial militar precisa se adequar ao “sistema” para ser aceita e acrescenta: “não que seja algo negativo”, demonstrando que o mito da igualdade é verdadeiro e que as relações de poder são construídas em decorrência da desigualdade de gênero. Em concordância, Varikas (2009) afirma que, como integrante de um grupo “diferente”, o sujeito feminino pode ser excluído da igualdade dos direitos em nome da “sua” diferença, que o torna incomparável a todos os outros. A mulher só pode usufruir desta igualdade na medida de sua semelhança com o grupo dominante, neste caso, os homens.

Foi observado que as mulheres costumam ser mais sérias, conforme recorte abaixo:

A, eu percebo, assim, que as que têm essa preocupação elas costumam manter uma postura, assim, de reserva, de sobriedade, de, é, de seriedade, né, isso tanto dentro quanto fora (PM7).

O riso excessivo pode ser considerado falta de seriedade, de comportamento infantil, inoportuno, superficial, entre outros. De acordo com Goldenberg (2013, p. 15): “a mulher não ri tanto quanto gostaria pela necessidade que tem de mostrar que é séria, responsável e competente”. De forma indireta, as mulheres são orientadas a abandonar o riso, onde o mesmo pode indicar fraqueza, abertura de interpretações mal-intencionadas que possam colocar em risco a autoridade da farda, seja interna ou externamente.

5.2 Os avanços e os desafios enfrentados pelas mulheres na PMMG, à luz da dominação masculina e violência simbólica

É inquestionável que houve avanços na PMMG quanto à participação das mulheres na Instituição, bem como na recolocação destas em atividades antes eram apenas destinadas aos homens. Porém, é unânime a percepção dos homens e das mulheres oficiais que ainda há muito a evoluir e que, à medida que os avanços vão acontecendo, novos desafios vão surgindo.

Alguns relatos trazem exemplos dos avanços na PMMG.

Eu não poderia escalar um homem e uma mulher juntos, né, numa viatura à noite, isso simplesmente era proibido, hoje já escalam normal, tem mulheres que fazem guarda de sentinela armada com fuzil na mão, né, no uso dos problemas táticos que são as que eles exigem três militares quando tem ocorrências mais pesadas, né, e hoje tem mulheres, várias, né. Então, assim, hoje tá mais tranquilo, essa relação tá mais tranquilo, a militar sargento lá numa guarnição comandando um cabo, né, motorista ali, mas existia um pouco mais de dificuldade, hoje não, hoje isso, tá muito comum (PM1)

Quando as mulheres ingressaram na corporação não lhes era permitido trabalhar à noite. Era algo proibido, mas, nos dias de hoje, as mulheres trabalham à noite armadas com fuzil. Este tipo de acesso ao armamento também é visto pelas oficiais militares como um avanço, pois, por muito tempo, somente os homens a ele tinham acesso, não só porque a PMMG é predominantemente masculina, mas porque, mesmo com a chegada das mulheres na Instituição, elas não eram destinadas às atividades que necessitassem o uso deste armamento. Tanto para os homens quanto para as mulheres oficiais trabalhar a noite e com fuzil é um avanço significativo para toda a PMMG, começando a quebrar alguns paradigmas históricos e culturais.

A PMF6 concorda e complementa dizendo:

De início nós mulheres não podíamos andar armadas, assim, com arma aparente, que tinha uma bolsinha, onde carregavam essa arma, então assim, porque ela era mulher ela não podia aparentar que estava armada igual os outros homens, então hoje eu acho que isso não acontece mais, a gente já caminhou bastante (PMF6).

Neste relato a oficial diz que as militares antigas não podiam ter a arma aparente como os homens, simplesmente pelo fato de serem mulheres. Hoje já não é mais assim. Essa atitude pode ser justificada pelo fato que tradicionalmente a mulher é considerada a detentora das atividades domésticas e naturais, papel a ela concedido desde os séculos passados, cuidando da casa e da família, o que consolidou valores, como passividade, naturalidade, docilidade e receptividade e o homem como sendo agressivo e potente (MUEHLMANN, 2018). Assim sendo, ver uma mulher armada antigamente poderia “ferir” valores já consolidados na sociedade.

Em concordância com o PM1 e a PMF6, o PM4 diz que este avanço é muito importante, pois havia preconceitos dentro da PMMG em ter mulheres na guarnição e em outras funções reconhecidas como masculinas, por exemplo, a de piloto de aeronave:

Antigamente sim, existia um preconceito muito grande em se trabalhar com a mulher na guarnição, inclusive a própria PM orientava, né, é, que, igual eu falei, que não devia colocar mulher pra trabalhar à noite. Então, hoje isso acabou. Foi muito bom, principalmente pra mulher, né, que ela não sofre mais aquele preconceito, aquela pressão. Então eu acredito que ela tem inclusive mais possibilidade de crescer, né, ampliou mais o campo pra ela adquirir, adquirir conhecimentos, porque tinha certos cursos que eram direcionados para uns, só que na hora da seleção ali sempre ia um homem, né, a mulher nunca se voluntariava, até porque ela acreditava que não era pra ela, então ela não conseguiria fazer aquilo. Por exemplo no, no, nosso ComAvE (Comando de Avião do Estado), é, agora nós temos lá mulher piloto. Antes não tinha isso. Então essa mudança de comportamento, de pensamento, ela proporcionou à mulher um crescimento, né, uma abrangência de todas as áreas (PM4).

A própria instituição orientava os militares a não escalar mulheres para trabalhos noturnos alegando ser perigoso para a própria mulher, uma vez que a sociedade não a “respeita”. Além disso, o período da noite é associado ao momento de maior vulnerabilidade e marginalidade pelo silêncio, pela escuridão, pela falta de movimentação nas ruas e por ser o horário em que os criminosos mais atuam.

Para o PM4 essa era uma forma da PMMG proteger as mulheres militares, o que para Cabral e Diaz (1998) pode transmitir a ideia de falsa “proteção”, pois, por detrás desta atitude há uma relação de poder do masculino sobre o feminino, com a concordância de que as mulheres são seres mais frágeis e mais sensíveis a ponto de não conseguirem lidar com a vulnerabilidade e a marginalidade da noite. Esta

desigualdade de gênero, assim como outras maneiras de diferenciação social, é estrutural, com raízes complexas, social e culturalmente instituído, de tal maneira que se processa no cotidiano de modo quase invisível e disseminada intencionalmente, ou não, por algumas instituições da sociedade, tais como a PMMG (CABRAL; DÍAZ, 1998).

Quanto à abrangência de áreas de atuação das mulheres também é algo mencionado por algumas mulheres oficiais. Outro avanço mencionado é a permissão de a mulher usar esmaltes vermelhos, maquiagens leves, brincos e anéis, apetrechos femininos por muito tempo proibidos dentro da PMMG. O depoimento a seguir ilustra a situação.

Acho que melhorou, porque, é um local onde que nós temos que estar presentes em todos os espaços, tanto no, no horário de manhã, como à tarde, como à noite, tanto numa guarda de cadeia, numa simples ação de policiamento de blitz, em todos os locais, então não há que ter diferença de horário, não há que ter diferença de trabalhar somente com mulher ou então trabalhar com dois homens, invés de ser um homem e uma mulher...logo no início você não poderia usar, né, maquiagem, é, batom, é, brincos, né, hoje em dia você foi conquista, né, ao longo do tempo você provar que isso aí não influenciava em nada né, hoje em dia você pode usar (PMF4).

Essas regras institucionais fomentadas por homens podem ser traduzidas como pertencentes à dominação masculina, uma relação entre dominador e dominado que ilustra quem é o detentor de regras e apontam os valores por eles impostos como universais dentro do ambiente de trabalho (APFELBAUM, 2009).

Outro grande avanço que muitos dos entrevistados relataram é a presença de uma mulher no comando da 19ª Região, a Coronel Kerley, a primeira mulher a comandar a região. Os relatos abaixo reforçam este avanço:

A polícia deu um passo muito grande, né, em relação a mulher. Em questão de hoje você ter mulheres coronéis, na última promoção agora mais uma mulher coronel, né. Antigamente você não via essas promoções da mulher a chegar a um posto tão alto, né, na corporação, e hoje, em breve nós teremos mulheres comandante geral ali, até chefe de estado maior, chefe de gabinete militar (PM1).

Durante a carreira eu tive algumas mulheres chefes, todas muito competentes, mas a última, que eu posso falar com muita propriedade, foi a comandante regional, a coronel Kerley, que era, que foi um relacionamento extremamente proveitoso, salutar, foi diferenciado. Além dela ser muito competente, ela é extremamente competente, ela parece que foi sempre uma das primeiras colocadas, como foi a melhor colocada em todos os cursos que participou. E apesar disso, de, de ser mulher, ela galgou o último posto, que

é de coronel, né, “ah, que mulher não poderia chegar”, não, ela chegou ao último posto de coronel, ela foi a primeira mulher que comandou uma região fora de BH, né, e ela ainda é extremamente competente, despachar com ela era prazeroso porque ela conseguia ser muito inteligente ainda conseguia ser flexível, então despachar com ela era muito fácil, não sei se era pelo fato de ser mulher, mas recentemente eu fui, foi uma das melhores comandantes que eu tive (PM10).

Os oficiais confirmaram em seus relatos que a Polícia Militar evoluiu ao longo dos anos e que antigamente não se via mulheres em altos postos de comando. Nos dias atuais elas estão ocupando estes cargos e se mostram extremamente competentes, ressaltando que a coronel Kerley foi uma das melhores comandantes que já tiveram. Apesar disso, cria-se uma expectativa em relação ao gênero, acreditando que, talvez, a mulher não vá dar conta, que este serviço não é para mulher. O que para Auad (2003), faz parte do sistema de representações simbólicas, onde a sociedade cria símbolos e características para interpretar cada um dos sexos, E é a partir desta construção que surgem as expectativas de comportamento associadas aos gêneros masculino e feminino. Essas expectativas estão atreladas aos estereótipos que diferenciam o masculino do feminino, construindo, então, o que é ser masculino e ser feminino em uma sociedade machista (KERKHOVEN *et al.*, 2016; ELLEMERS, 2018).

A oficial Coronel Kerley foi mencionada por todos os entrevistados como um exemplo de mulher que chegou ao cargo mais alto da PMMG. Muitos ressaltaram sua competência e perceberam que ela se cobrava muito, diferente de outros coronéis, conforme relato abaixo:

A gente via aqui com a coronel Kerley, porque ela veio pra cá na, a gestão da polícia é o, o coronel anterior era um homem e os nossos índices estavam muito bons a gente inclusive ficou em primeiro lugar aí nas cidades de Minas, e aí ela veio pra poder ocupar esse lugar, que já tava em primeiro lugar, eu acredito assim, que ela realmente se cobrava o tempo todo, inclusive teve um dia que eu ouvi ela falando na passagem de comando, falando assim “ah, nossa, eu, eu fiquei sonhando a noite inteira com essa passagem de comando porque se a gente errar, a lá, é porque é mulher (PMF3).

A cobrança das mulheres sobre elas mesmas e ter que “provar” que são capazes já é algo recorrente na literatura como mostra Versiani *et al.* (2019) e Santos *et al.* (2016), sugerindo que independente do seguimento de trabalho e da profissão, as mulheres estão sempre precisando driblar as barreiras do preconceito e discriminação na maioria das vezes invisíveis. Essa autocobrança também faz parte da discussão sobre

relação de gênero e da dominação masculina, indicando a sobreposição do masculino sobre o feminino. E para algumas oficiais mulheres, esta autocobrança é algo “natural” quando se ocupa um cargo de comando. Esta naturalidade é o que Bourdieu (1995) afirma existir no tempo do indivíduo no *campus*, podendo ser observado nesta pesquisa, pois todos os entrevistados possuem mais de 10 anos na PMMG.

Além disso, a autocobrança exagerada, o medo de errar e de ser julgada por ser mulher ratifica que as próprias mulheres incorporam a relação de poder em sua vida como algo que não se pode mudar, sendo algo naturalizado na sociedade, e não percebem sua condição de dominada, reproduzindo a violência simbólica até mesmo com outras mulheres (SILVA; ANJOS, 2012).

Na polícia militar, o posto de coronel é uma das mais altas graduações da hierarquia militar e a hierarquia é um dos princípios da organização. Sendo assim, quanto maior o nível hierárquico maior o “poder” dentro da instituição, corroborando a ideia de que é indissociável falar sobre relação de gênero sem considerá-la como relação de poder. Segundo Scott (1991), gênero é o “primeiro modo de dar significado às relações de poder”. Baseado nisso, o relato abaixo demonstra como as relações de poder e de gênero são presentes na PMMG.

Tem até uma mulher que ela foi comandante, eles chegaram a falar que ela podia ser comandante geral, mas, é, eu cheguei a ouvir essa frase que ela não foi comandante geral porque era mulher. Porque comandante é um posto, né? É muito difícil você chegar, ela chegou, ela foi, ela chegou a ser CPC (Comando de Policiamento da Capital), que é o quarto mais importante, então ela chegou no quarto mais importante cargo da polícia e era cotada pra ser, mas eu ouvi isso aqui nos corredores, que ela não foi porque era mulher (PMF1).

Este relato demonstra que, embora a Polícia Militar tenha avançado em alguns pontos, as mulheres ainda não ocuparam todos os níveis da corporação, sendo que alguns não dependem apenas delas, são ocupados por indicações. São postos, reforçando o que Balestero e Gomes (2015) dizem, onde o masculino se impõe pela superioridade e dominação sobre o sexo dito frágil, criando uma sociedade de face patriarcal e machista.

Algumas oficiais relataram que a luta para conquistar o oficialato traduz o desejo de serem mais respeitadas dentro da instituição e se sentirem seguras. O relato abaixo

demonstra que a hierarquia é favorável à mulher apenas quando ela tem a função de comando, havendo diferenças quando uma mulher é subordinada e quando está no comando:

A hierarquia, a disciplina, favorecem o ambiente de respeito, principalmente se a mulher tá numa função de comando lá do outro, acho que se ela tiver na função de subordinada talvez ela enfrente mais dificuldade, né, talvez algum assédio, alguma questão nesse aspecto (PM3).

Nesse depoimento entende-se que a hierarquia e a disciplina favorecem aqueles que têm mais autoridade hierárquica e os subordinados são mais vulneráveis, inclusive na questão do assédio. Vale ressaltar que muitas mulheres desejam ter cargos de comando não apenas pela questão financeira, mas para se proteger de questões como essas. Quanto maior sua graduação/patente maior seu poder e proteção dentro da instituição, na própria estrutura de *campus* social, espaço da prática diferenciado, relacional e posicionado historicamente (locais compreendidos como estruturas sociais, história objetivada nas coisas e instituições), em que se produzem e reproduzem “crenças” legitimadas (SILVA *et al.*; 2019).

A violência simbólica é caracterizada como “suave” “invisível”, sendo que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, do sentimento (BOURDIEU, 2010), sendo assim algo de difícil comprovação em casos de assédio. Outro relato, sob o ponto de vista dos oficiais masculinos, demonstra o desafio enfrentado pelas mulheres:

O desafio que eu vejo hoje pra mulher é ela comandar a Polícia Militar de Minas Gerais inteira, isso eu acho um desafio, porque até hoje o máximo que eu vi foi ela chegar no comando do policiamento da capital, que foi uma coronel, aí que desafio, então isso eu acho um desafio, ela chegar ao cargo máximo, o último cargo, que é o e comandante geral, ou então ocupar um dos três cargos mais importantes, que seria o de comandante-geral, de subcomandante-geral, que é o chefe do Estado Maior, ou também o Gabinete Militar do Governador, esses três que eu julgo mais importantes, esses aí eu não vi chegar ainda não, eu acho que é um desafio (PM10).

Muitas mulheres militares não chegam a ocupar cargos mais altos, mesmo que os militares homens digam que a oportunidade de crescimento dentro da instituição é igual para todos e que as militares mulheres são extremamente competentes. Viu-se

que os cargos mais altos da corporação são preenchidos, na maioria das vezes, por indicações, com clara preferência para os militares homens.

Este fato foi explicado por alguns dos entrevistados pela disparidade entre o número de oficiais homens e do número de oficiais femininas na PMMG. Como há mais homens na instituição, conseqüentemente, há mais deles galgando patentes mais altas. Mas estes homens ao chegarem à função de Comandante, optam por indicar outros homens para a função, o que Fernandez (2019) chama de “segregação vertical” do trabalho, onde à medida que há o avanço na hierarquia profissional, menor é a representatividade de mulheres. Esta percepção destes oficiais masculinos também pode ser analisada a luz da violência simbólica, sendo está uma forma de reforçar a dominação masculina. A superioridade masculina assim se cristaliza, sem necessidade da força física e se faz presente por meio do poder simbólico (SILVA *et al.*, 2019).

É possível perceber que, tanto para os oficiais homens quanto as oficiais mulheres, ter mulheres no Comando da PMMG é um dos maiores desafios, visto que os símbolos e signos culturais da dominação masculina são reproduzidos como algo natural, fazendo com que as pessoas em situação de violência, no caso as mulheres, não consigam compreender tal situação como violência, aceitando-os sem questioná-los (ABRAMOVAY, 2009).

Outro desafio observado é a diferença no tratamento, pois na medida em que as mulheres vão conquistando seus espaços elas percebem mudanças de tratamento e, em alguns casos, o preconceito e a discriminação aparecem, ainda que de forma velada pelas próprias oficiais mulheres. De acordo com o PM5 já houve situações em que ele se sentiu privilegiado por ser homem: “ah, mas com o senhor ela não vai fazer nada não, né, porque o senhor é homem.”

Outra situação relatada pelos entrevistados quanto ao desafio:

Inúmeras vezes, inúmeras vezes, as mulheres policiais femininas já tiverem de ser, de falar do trato, de falar por exemplo que trabalha numa guarnição, vou contar uma mais recente aqui que tá. Trabalha numa guarnição e é mais antiga da, da mesma graduação do, do, do patrulheiro, policial que trabalha

com ela, mas ela por ser mais antiga é responsável pela guarnição, é comandante da guarnição, em levar demanda para o chefe direto, o oficial, levar demanda do trabalho pra resolver e tal e o chefe direto não resolver, e quando vem o outro, o “P macho”, o patrulheiro levar a demanda ele resolver, a ponto dela falar “não, agora cê resolve isso com ele lá, vai lá e resolve, porque quando eu vou não funciona (PM9).

Nesta fala, o entrevistado ainda ressalta “inúmeras vezes, inúmeras”, como se isto não fosse algo pontual a acontecer. A policial militar leva as demandas ao seu superior, que ele não resolve. Quando um policial homem “P macho” leva as demandas, elas são resolvidas, chegando a tal ponto que ela abre mão e diz para somente o “P macho” resolver, porque quando é ela, não há resolução. É a história marcada pelo modelo patriarcal, onde o homem é a maior autoridade e as relações sociais são tidas como desiguais e hierarquizadas, evidenciando ainda a preferência pelo sexo masculino, de forma a manter a dominância, que segundo Xavier (1998, p.65) “a ordem patriarcal anula toda e qualquer possibilidade de realização que não a inserida no contexto doméstico”.

No contexto dos avanços e desafios enfrentados pelas mulheres na PMMG, foi possível encontrar algumas contradições nos relatos:

O papel tanto do homem quanto da mulher na Polícia Militar ele é o mesmo, então para a mulher não tem diferença, né, então a mulher ela ingressa na PM com as mesmas, os mesmos deveres e as mesmas obrigações que um policial militar, então não tem diferença para o sexo feminino, é, faz o mesmo curso, faz as mesmas provas, então não tem diferença nenhuma (PMF2).

Mas em seguida ela diz:

A questão da limitação para entrada, né, para entrada, aí já é definido em edital, né, seja, são 10% né, do número de vagas, é definido, delimitado aí pras mulheres, mas na ascensão à carreira a mulher não tem impeditivo nenhum de se tornar sargento, de fazer um, um outro curso e seguir a progressão na carreira (PMF2).

A PMF2, ao mesmo tempo em que acredita que há uma igualdade entre homens e mulheres, percebe que homens e mulheres não são tratados e respeitados da mesma forma na Polícia Militar, a começar do processo de seleção. De acordo com Pinheiro (2018), quando as mulheres ocupam “tipos de trabalho para homens”, como é o caso das oficiais, o desafio passa a ser ainda maior. Afinal elas precisam romper barreiras

para conseguir o “seu lugar” enquanto profissional, em um ambiente predominantemente masculino. Além disso, com a influência do *campus*, as próprias mulheres incorporam os símbolos da dominação masculina, transformando-os em um senso comum, tendo em vista que é um poder social e politicamente institucionalizado (BURCKHART, 2017).

Ainda a PMF2 diz sobre o desafio de lidar com oficiais homens que não gostam de trabalhar com mulheres:

É a forma com que ele (Oficial homem) recebe, ele mostra que ele não gosta, que ele não aceita ou até pelos comentários referentes à mulher, [...] ele nunca falou nada comigo, mas eu percebi e sabia por outras mulheres que ele era machista, ele é bem antigo de polícia, inclusive já foi embora daqui, então ele não aceitava bem as mulheres, mas claramente ele não deixava no ar, mas era nítido que ele não gostava (PMF2).

Esta fala retrata o caso exposto pela entrevistada em que o homem em questão demonstrou atitude machista por não aceitar ordens de mulheres, deixando explícito que ele não gostava de trabalhar com mulheres, principalmente se estas lhe davam ordens. Este caso revela aversão à mulher no comando, o que em alguns casos pode ser observado como algo inerente à personalidade do indivíduo. Porém, este comportamento evidencia que a dominação não é efeito direto de uma luta aberta, do tipo “classe dominante” *versus* “classe dominada”, mas o resultado de um conjunto complexo de ações infraconscientes de cada um dos agentes e cada uma das instituições dominantes sobre todos os demais (BOURDIEU, 1996).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar a dominação masculina e a violência simbólica nas relações de gênero no ambiente militar, a partir das percepções de homens e de mulheres oficiais do 25º Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas. Para isto, adotou-se a pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, tendo como método o método estudo de caso. A pesquisa foi realizada com 20 (vinte) oficiais, sendo 10 mulheres e 10 homens, do 25º Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas – MG, por meio do roteiro semiestruturado.

Dentre os resultados obtidos destaca-se a influência do *habitus* e do *campus* na percepção de homens e de mulheres oficiais quanto à relação de gênero na PMMG, configurados pelos símbolos institucionalizados que retratam as crenças adquiridas no processo de socialização (*habitus*), reproduzindo o discurso pautado na relação de poder. A dominação masculina está presente na vivência dos homens e das mulheres no ambiente militar, principalmente, na vivência das próprias mulheres que, enquanto dominadas, absorvem os símbolos ao longo dos anos vivenciados no *campus*, e passam a perceber, a se comportar e agir conforme os dominantes.

Viu-se que esta influência é percebida quanto à distinção entre as atividades e funções exercidas pelas mulheres militares em comparação com as dos homens militares e a dificuldade de ascensão de mulheres a patentes mais altas. Para que elas consigam conquistar cada vez mais o seu espaço elas precisam se autoafirmar a todo o momento e, de alguma forma, provar que são capazes de trabalhar em funções que histórica e culturalmente são reconhecidas como masculinas, e de estar no comando de batalhões, liderando vários militares.

A percepção dos entrevistados levou a repensar as relações de gênero que são ainda mais complexas quando observadas em um ambiente predominantemente masculino, cujas regras e normas são fortemente entranhadas no militar desde sua inserção na instituição, destacando sempre a hierarquia e disciplina como diretrizes para o comportamento de todos os militares, sejam eles oficiais ou praças.

A complexidade se dá principalmente pelo poder simbólico e pela violência simbólica que presidem estas relações, por acontecer de forma sutil e velada, em que em alguns momentos viu-se que a ordem do mundo se mantém, mesmo quando ocasionalmente possa variar. De acordo com a teoria utilizada nesta dissertação sobre dominação masculina e violência simbólica, as relações no mundo são baseadas nas relações de poder entre classes, no caso analisado a relação entre o dominante (os homens) e o dominado (as mulheres). As posições entre as classes podem variar e o grupo dominado (as mulheres) pode passar por determinadas situações que as faz crer que não estão mais na posição de dominado, porém não conseguem alterar a essência da realidade e, assim, a opressão permanece configurada sob novas formas, trazendo novos desafios.

As mulheres oficiais acreditam não haver diferenciação entre os homens e as mulheres no ambiente militar, mas ao mesmo tempo citam momentos em que esta diferenciação se torna perceptível, ressaltando que, embora com avanços já notados, elas se deparam com desafios como: lidar com homens que não gostam de trabalhar com mulheres; mudanças de tratamento; chegar ao alto comando; assédios, preconceitos e discriminações.

Viu-se que militares mulheres buscam alcançar maior poder hierárquico por acreditar que assim terão mais proteção relacionada à discriminação de gênero tanto por parte de policiais masculinos quanto de policiais femininos, entendendo que a hierarquia favorece a quem tem mais poder. E o poder para os militares está relacionado à patente.

Um dos grandes desafios percebidos pelos homens e mulheres oficiais é o de a mulher comandar um Batalhão, patente mais alta da PMMG. Mas, talvez, mesmo que isto aconteça, as mulheres não ficam livres da relação de poder constituída na relação de gênero, uma vez que estar no comando é uma forma de lidar com determinadas situações impondo sua hierarquia, mas ao mesmo tempo adotando crenças, discursos e comportamentos dos dominantes de forma natural, resultado das relações de poder que se expressam nas oposições da ordem simbólica, o masculino sobre o feminino. Acredita-se que para as mulheres militares se manterem no topo deve ser ainda mais

desafiador, porque mesmo exercendo a hierarquia é preciso lidar com os símbolos cada vez mais invisíveis da dominação masculina. Isto porque para se chegar ao comando os militares precisam ter no mínimo 23 anos de polícia, logo são anos envolvidos com o poder simbólico exercido na própria estrutura do *campus* direcionando o comportamento das mulheres na PMMG. Tais comportamentos foram aprendidos no ambiente de trabalho predominantemente masculino, levando as mulheres a se posicionar seguindo critérios introjetados na forma de pensar e agir (*habitus*).

Conclui-se que a dominação masculina e a violência simbólica são constantemente reproduzidas principalmente pelas oficiais mulheres, devido à forte influência do *habitus* e do *campus* na percepção de homens e de mulheres oficiais do 25º Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, na cidade de Sete Lagoas. Os avanços ocorridos na PMMG ampliam a participação das mulheres em áreas, funções e atividades reconhecidas como masculinas na história e cultura da Instituição. Porém, permanecem os desafios e, talvez, novos surjam. Afinal, os militares acabam reproduzindo as regras e as normas que configuram a dominação masculina e violência simbólicas, fortemente arraigadas em sua cultura.

Esta pesquisa vem contribuir para as discussões sobre o tema aqui abordado, principalmente na área da administração que ainda é pouco explorada. Contribui também para a análise da dominação masculina e violência simbólica em ambiente predominantemente masculino, onde as regras e as normas são fortemente estabelecidas, contribuindo para a reprodução do poder simbólico e trazendo questionamentos como: é possível a desconstrução quando se tem cada vez mais a reprodução do poder simbólico? como controlar os vieses inconscientes diante da forte influência do *campus* sob o *habitus*?

Concluindo, esta pesquisa traz nuances para novas pesquisas que possam explorar ainda mais sobre relação de gênero, relação de poder, dominação masculina e violência simbólica, a partir de novos olhares como, por exemplo, sob a cultura organizacional, representação social, sob a ótica de militar praça *versus* oficial; e sob

a ótica de militares mulheres em posições de liderança *versus* militares mulheres subordinadas.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M; CUNHA, A; CALAF, P. **Revelando tramas, descobrindo segredos: violência e convivência nas escolas**. Brasília: Rede de Informação Tecnológica Latino-americana (RITLA), Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), 2009. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/cla-3135>> Acesso 6 ago. 2021.

ALMEIDA JÚNIOR, C. **O Curso de Formação de Oficiais: avaliação do modelo**. Monografia (Especialização). Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 1991.

ALVES, G. A nova morfologia do trabalho no Brasil na década de 2000. **Perspectivas**, v. 39, n. 1, p. 155-177, 2011.

AMARAL, C. **Debates de gênero: a transversalidade do conceito**. Fortaleza: Editora UFC, 2005.

ANDRADE, R. Uma proposta metodológica para análise de conteúdos digitais no ensino de geografia. In: 14º ENCONTRO NACIONAL DE PRÁTICA DE ENSINO DE GEOGRAFIA POLÍTICAS, LINGUAGENS E TRAJETÓRIAS Universidade Estadual de Campinas. **Anais...**Campinas: UEC, 2017.

APFELBAUM, E. Dominação. In: HIRATA, Helena et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

ARAUJO. C. **Marxismo, feminismo e o enfoque de gênero**. Crítica Marxista. São Paulo: Boitempo, 2000.

AUAD, D. **Feminismo: que história é essa?** Rio de Janeiro: Editora DP&A, 2003.

AUAD, D. **Educar meninas e meninos: reações de gênero na escola**. São Paulo: Contexto, 2012.

BALESTERO, G.; GOMES, R. Violência de Gênero: uma análise crítica da dominação masculina. **Revista CEJ**, n. 66, p. 44-49, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5. ed. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2009.

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, A. S. **Projeto de pesquisa: proposta metodológicas**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 1990.

BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. C. **Metodologias de Pesquisa em Ciências: análises quantitativa e qualitativa**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

BEAUVOIR, S. **O Segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

BEAUVOIR, S. **O Segundo sexo** – fatos e mitos. 4 ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980.

BORGES, M. N. **Avaliação de desempenho dos bombeiros femininos do Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais na Região Metropolitana de Belo Horizonte**. 2000. Monografia (Especialização em Segurança Pública). Belo Horizonte/MG: Academia de Polícia Militar, 2000.

BOURDIEU, P.; BOLTANSKI, L.; SAINT-MARTIN, M. As estratégias de reconversão. In: José Carlos Garcia. (Org.). **Educação e hegemonia de classe**: as funções ideológicas da escola. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

BOURDIEU, P. A dominação masculina. **Educação e realidade**, v.2, n. 20, p. 133-184, 1995.

BOURDIEU, P. **Razões práticas**: sobre a teoria da ação. 4 ed. Campinas: Papirus, 1996.

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

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOURDIEU, P. **Esboço de autoanálise**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BOURDIEU, P. **Economia das trocas simbólicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2011.

BRASIL. **Tratado internacional (1979)**. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher- CEDAW, 1979. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf> Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher**. Convenção de Belém Do Pará, 1994. Disponível em: <<http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm>> Acesso em: 6 agos, 2021.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias** – INFOPEN, 2014. Brasília: MJ; 2015. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/noticias/mj--divulgara-novo-relatorio-do-infopen-nesta-terca-feira/relatorio-depen-versao-web.pdf>> Acesso em: 17 ago. 2020.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. In: III ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO. Anais...São Paulo: ABET, 1994.

BURCKHART, T. R. Gênero, dominação masculina e feminismo: por uma teoria feminista do Direito. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 47, p. 205-224, 2017.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, L. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão de identidade**. Tradução de Renato Aguiar. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CABRAL, F.; DÍAZ, M. Relações de gênero. In: Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte; Fundação Odebrecht. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar**. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998.

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013,

CAPPELLE, M. C. A. et al. **Representações das relações de gênero no espaço organizacional público**. RAP, Rio de Janeiro, 36, 2002.

CAPPELLE, M.; MELO, M. Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, p. 1-25, 2010.

CAPPELLE, M.; MELO, M.; SOUZA, N. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013.

COELHO, M. **Gêneros Desviantes: O Conceito de Gênero em Judith Butler**, 2018, 101f. Dissertação (Mestrado em filosofia). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis/SC: UFSC, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/191493/PFIL0320-D.pdf?sequence=-1>> Acesso em ago. 2021.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349p.

CONFORTIN, H. Discurso e gênero: a mulher em foco. In M. I.Ghilardi-Lucena (Org.), **Representações do feminino**. Campinas: Átomo. 2003.

CORREA, M. Do feminismo aos estudos de gênero no Brasil: um exemplo pessoal. **cadernos pagu**, p. 13-30, 2001.

COTTA, F. Reflexões iniciais sobre as contribuições do Corpo Escola e Escola de Sargentos para o processo pedagógico policial-militar (1912-1931). **Revista o Alferes**, n. 16, p. 25-66, 2001.

COTTA, F. **Breve História da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2. ed, Belo Horizonte/MG: Fino Traço, 2014.

CURSINO, R. **Prematuridade e Hospitalização**: possibilidades e atravessamentos na constituição da relação mãe-bebê, 2019, 160f. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade Católica de Pernambuco. Recife/PE: UCP, 2019. Disponível em: http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/1138/5/rafaella_botelho_cursino_portella.pdf> Acesso em: agos. 2021.

D'AMORIM, M. A. Estereótipos de gênero e assédio sexual. **Revista Ciências Humanas**, v.20, n. 1, p. 228-237, 1997.

ELLEMERS, N. Gender Stereotypes. **Annual Review of Psychology**, p. 275– 298. 2018.

FARAH, M. F. S. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n.1, p. 47-71, 2004.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, v. 26, p. 79-103, 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951> Acesso em: 3 jul. de 2021.

FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 38, p. 559-583, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-35172018-2815>> Acesso em: 23 jul. 2021.

FERRARI, A.; SOUZA, M.; CASTRO, R. Fazendo e desfazendo gênero em Billy Elliot. **Teoria & Prática**, v.36, n.73, p.51-67, 2018.

FISCHER, I.; MARQUES, F. Gênero e Exclusão Social. Fundação Joaquim Nabuco. **Trabalhos para Discussão**, n. 113, 2001.

FRANKFORT-NACHMIAS, C.; NACHMIAS, D. **Research Methods in The Social Sciences**. New York: St. Martin's Press, 1996.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLDENBERG, M. **Homem não chora. Mulher não ri**: 80 ideias para entender melhor sexo, amor e felicidade. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2013.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.2, 1995.

GOMES, R. **Sexualidade Masculina, Gênero e Saúde**. Rio de Janeiro. Editora Fiocruz. 2008.

GOMES, R.; BALESTERO, G.; ROSA, L. Teorias da dominação masculina: uma análise crítica da violência de gênero para uma construção emancipatória. **Libertas**, v. 2, n. 1, 2016.

GONDIM, S.; BENDASSOLLI, P. Uma crítica da utilização da análise de conteúdo qualitativa em psicologia. **Psicologia estudo**, v. 19, n.2, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-737220530002>> Acesso em 02 de jun. 2021.

HAYKIN, M. **8 Mulheres de Fé**. São José dos Campos/SP: Fiel, 2017.

HIRATA, H. Divisão sexual do trabalho: o estado das artes. In: Hirata, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 17-18, p. 139-156, 2001.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HENKIN, H. A mulher e o Direito Penal Brasileiro: Entre a criminalização pelo gênero e a ausência de tutela penal justificada pelo machismo. **Revista de Estudos Jurídicos**, v. 1, n. 25, p. 322-323, 2013.

HOOKS, B. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero**: Responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 10 out. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero**: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos, 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>> Acesso em: 08 julho 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020**, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>. Acesso em: 08 julho 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 – 2017)**: Atlas do Estado Brasileiro. Brasília: Ipea, out. 2017. Disponível em:

<<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>>. Acesso em: 16 ago. 2020.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos estudos CEBRAP**, p. 93-103, 2010.

KAKAR, S. Gender and police officers' perceptions of their job performance: an analysis of the relationship between gender and perceptions of job performance. **Criminal Justice Policy Review**, v. 13, n. 3, p. 238-256, 2002.

KERKHOVEN, A.; RUSSO, P.; LAND-ZANDSTRA, A.; SAXENA, A.; RODENBURG, F. "Gender Stereotypes in Science Education Resources: **A Visual Content Analysis**". **Journal Plos One**, v. 11, n. 11, 2016.

KRISTEVA, J. **Beauvoir presente**. São Paulo: Sesc, 2019.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas. 2011.

LAURETIS, T. A tecnologia de gênero. In: HOLANDA, H. B. **Tendências e impasses: o feminismo como crítica cultural**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LIMA, M. **A major da PM que tirou a farda**. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2002.

LIMA, R. A "violência simbólica" de Pierre Bourdieu. **Revista Serviço Social & Sociedade**, v. 29, n. 57, 1998.

LIMA, R S. S. **A masculinidade na clínica**, 2007, 250f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro de Teologia e Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad.9704>> Acesso em 4 agos. 2021.

LISTGARTEN, S. C. **Diagnóstico identitário da policial militar feminina na polícia militar de Minas Gerais**, 2002. Monografia. Curso Superior de Administração Pública. Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte: FJP, 2002.

LOPES, E. B.; BRASIL, G. M. Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder. **Fazendo Gênero—Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**, v. 9, p. 1-9, 2010.

LOURO, G. Uma leitura da história da educação sob a perspectiva de gênero. **Teoria e Educação**, v.1, n. 6, 1992.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis/RJ: Vozes, 1997.

LOURO, G. Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. **Revista brasileira de pesquisa sobre formação docente**. v. 3, n. 2, 2011.

MACÊDO, G. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional**, 2003, 161f. Dissertação (Mestrado

em Psicologia Social). Universidade Católica de Goiás, 2003.
<<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1924>> Acesso em: 6 ago. 2021.

MARACCI, I. **Papéis de Gênero e Desenvolvimento Psicológico: Tecendo Narrativas Femininas**, 2013, 308f. Dissertação (Mestrado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde) Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2013. Disponível em:
<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15060/1/2013_InaraLinnMaracci.pdf>
Acesso em: 6 agos. 2021.

MARCHI JÚNIOR, W. **“Sacando” o voleibol**. São Paulo: Hucitec, 2004.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing 1: metodologia e planejamento**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MINAS GERAIS. Lei Estadual nº 5.301, de 16 de outubro de 1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. **Diário do Executivo**, Belo Horizonte/MG, 1969. Disponível em:
<http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/LEI_5.301.pdf>
Acesso em: 7 agos. 2021.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução 883, de 02 de junho de 1981**. Dispõe sobre o remanejamento de efetivo para formação da Companhia de Polícia Feminina criada através do Decreto 21.336/81, 1981. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 125, de 06/07/1981. Disponível em: <www.policiamilitar.mg.gov.br>. Acesso em: 14 jul. 2020.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Lei Estadual nº 11.099, de 18 de maio de 1993**. Fixa o efetivo da Polícia Militar do estado de Minas Gerais e dá outras providências, 1993. Disponível em:
<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11099&comp=&ano=1993.>> Acesso em: 30 ab. 2021

MINAS GERAIS. **Polícia Militar**. 2021. Disponível em
<www.policiamilitar.mg.gov.br>. Acesso em: 25 jun. 2020.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Lei Estadual nº 16.678, de 10 de janeiro de 2007**. Fixa o efetivo da Polícia Militar de Minas Gerais – PMMG. Disponível em:
<<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:minas.gerais:estadual:lei:2009-12-18;18618.>> Acesso em: 30 ab. 2021

MINAS GERAIS. Lei Estadual nº 22.415, de 16 de dezembro de 2016. **Fixa os efetivos da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais – PMMG – e do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais – CBMMG**. Belo Horizonte/MG, 2016.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Mulher Policial Militar**. 2021. Disponível em:
<<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portalpm/externo/conteudo.action?conteudo=9287&tipoConteudo=subP>>. Acesso em: 15 junho 2021.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Academia de Polícia Militar**. 2021 Disponível em:<<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portalm/am/conteudo.action?conteudo=5313&tipoConteudo=itemMenu>>. Acesso em: 08 julho 2021.

MINAYO, M. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MINAYO, M.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno de Saúde Pública** v. 9, n. 3, p. 239-262, 1993.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOREIRA, R. A participação de mulheres na construção da "Polícia Feminina no Brasil-1940/1950". In: I JORNADA CINIG DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y FEMINISMOS. **Anais...** La Plata: UNLP-CONICET, 2009. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3643/ev.3643.pdf> Acesso em: 5 ago. 2021.

MUEHLMANN, S. The Gender of the War on Drugs. **Annual Review of Anthropology**, v. 47, n. 150, p. 315–330, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-102317-050214>>. Acesso em: 24 jul. 2021.

MUSUMECI, L; SOARES, B. Polícia e gênero: Presença feminina nas PMs brasileiras. **Boletim de Segurança e Cidadania**, v. 2, n. 4. p.1-16, 2004.

NEUMANN, E. 2011. **O medo do feminino**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2011.

NOGUEIRA, G.; GISCHEWSKI, V. Alcoolismo e tentativas de suicídio entre policiais militares. In: LIMA M.E.A.; LEAL, R. M. A.C. **Álcool e trabalho: revisitando conceitos à luz de novas descobertas**. Curitiba: Juruá. 2015.

OLIVEIRA, F. **Armadas E Delicadas?** O Trabalho Feminino Na Polícia Militar De Minas Gerais. Unimontes, 2014, 96f. Dissertação (Mestrado em desenvolvimento social) Universidade Estadual de Montes Claros. Montes Claros. Montes Claros/MG: Unimontes, 2014. Disponível em: <<https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/7-Francisco-Malta-de-Oliveira.pdf>> Acesso em: 6 agos. 2021.

OLIVEIRA, L. **Teto de Vidro: Relações de Gênero, Relações de Poder e Empoderamento das Mulheres na Polícia Militar**, 2012, 222f. Tese (Doutorado) Universidade Federal da Bahia Faculdade De Filosofia e Ciências Humanas Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher. Salvador: UFB, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/7823/1/Tese%20C%C3%A9lia.pdf>> Acesso em: 6 agos. 2021.

OLIVEIRA, P.; BARDAGI, M. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, v. 59, n. 131, p. 153-166, 2010.

ORTIZ, R. **A procura de uma sociologia da prática**. In: ORTIZ, R. (Org.). Pierre Bourdieu: sociologia. São Paulo: Ática, 1983.

PEDRO, J.; BARLETTO, M. Movimentos feministas e academia: tensões e alianças. **Revista Feminismos**, v. 7, p. 1-16, 2019 Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/download/31863/21190>. Acesso em: 24 jul, 2021.

PEREIRA, H.; SILVA, E. Breve evolução histórica da polícia militar de Minas Gerais (PMMG) e os novos paradigmas da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Jus Navigandi**, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/>> Acesso em: ago. 2021.

PINAFI, T.; TOLEDO, L. G.; SANTOS, C. H.; PERES, W. S. Tecnologias de gênero e as lógicas de aprisionamento. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 5, n. 06, 2011.

PINHEIRO, L. **O trabalho nosso de cada dia**: determinantes do trabalho doméstico de homens e mulheres no Brasil, 2018, 314f. Tese (Doutorado em Sociologia) Instituto De Ciências Sociais. Departamento de Sociologia Universidade de Brasília. Brasília: UNB, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34189/1/2018_LuanaSim%C3%B5esPinheiro.pdf> Acesso em: 6 agos. 2021.

PRADO, M. A. M.; MACHADO, F. V. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade**. São Paulo: Cortez, 2008.

RAGO, M. Adeus ao feminismo? Feminismo e (Pós) modernidade no Brasil. In: **Cadernos do AEL**, n. 3/4, 1995/1996 Disponível em: <http://www.ael.ifch.unicamp.br/publicacoes_ael/index.php/cadernos_ael/article/viewFile/151/152>. Acesso em: 16 jul. 2020.

RAPUCCI, C. **Mulher e deusa**: a construção do feminino em Fireworks de Angela Carter. Maringá: Eduem, 2011. 234 p.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003.

RIBEIRO, L. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n.1, 2018.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANT'ANNA, D. Sempre bela. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. **Nova história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012.

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**, v. 16, n. 45, p. 126-149, 2016.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** **Educação e Realidade**, v. 16, n. 2, 1990.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** Recife: SOS Corpo, 1991.

SCOTT, J. **Gender and the Politics of History.** Columbia: University Press, 1999.

SETTON, M. A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, n. 20, p. 60-70, 2002.

SILVA, A. F. L.; SILVA, M. B. V.; NOGUEIRA, M. J. P. N. A dominação masculina e as sociogênese das categorias de pensamento: um diálogo entre Pierre Bourdieu e Émile Durkheim Andréa Franco Lima. **Inter-Legere**, v. 2, n. 24, 2019.

SILVA, E.; MENEZES, E. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2000.

SILVA, F.; RIBEIRO, P. Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". **Ciênc. educ. (Bauru)**, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.

SILVA, M.; ANJOS, E. Dominação Masculina: A Violência Simbólica Contra a Mulher nas Letras de Músicas Brasileiras. In: 17º ENCONTRO NACIONAL DA REDE FEMINISTA E NORTE E NORDESTE DE ESTUDOS E PESQUISA SOBRE A MULHER E RELAÇÕES DE GÊNERO. Universidade Federal da Paraíba (UFPB). **Anais ...** Paraíba: UFPB, 2012. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/index.php/17redor/17redor/paper/view/203/90>> acesso 6 ago. 2021.

SILVA, S. V. D. BIBLIO 3W. **Os Estudos de Gênero no Brasil:** algumas considerações. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, n. 262, 2000.

SILVA, V. As contribuições de Heleieth Saffioti para os estudos de gênero na contemporaneidade. **Revista feminismo**, v. 7, n.1, 2019.

SILVERMAN, D. **Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction.** Great Britain: Sage Publications, 2001.

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

SOARES, V. Movimento Feminista. Paradigmas e Desafios. **Revista de Estudos Feministas**, n. 2, 1994. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/24327157>> Acesso em: 6 agos. 2021.

SOUZA, M. **Sou policial, mas sou mulher:** Gênero e Representações sociais na Polícia Militar de São Paulo, 2014, 441f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Estadual de Campinas Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas: UNICAMP, 2014. Disponível em:

<http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/281216/1/Souza_MarcosSantanade_D.pdf> Acesso em: 6 agos. 2021.

SUÁREZ, M. O Discurso Policial Comentado. In: **Violência, gênero e crime no Distrito Federal**. Brasília: Paralelo 15, 2015, 1999.

TEIXEIRA, E. B. A Análise de Dados na Pesquisa Científica importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em Questão**, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2003.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n.1, p. 27-53, 2006.

TORRÃO FILHO, A. Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. **cadernos pagu**, p. 127-152, 2005.

TORRÃO FILHO, A. Gender issue: where masculine and feminine meet. **Cadernos Pagu**, n. 24, 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-83332005000100007>>. Acesso em: 02 fev. 2021.

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

TRIVIÑOS, A. **Três enfoques na pesquisa em ciências sociais: o positivismo, a fenomenologia e o marxismo**. In: *Introdução à pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Atlas, 1987.

VALA, J. A análise de conteúdo. In SILVA, A. S.; PINTO, J. M. (org.) **Metodologia das Ciências Sociais**. Lisboa/Portugal: Edições Afrontamento, 1986.

VARIKAS, E. **Igualdade**. In: HIRATA, Helena et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

VASCONCELOS, C. **Planejamento: Projeto de ensino-aprendizagem e projeto político-pedagógico**. São Paulo: Libertad, 2002.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

VERSIANI, F.; CAEIRO, M.; MARTINS, M.; CARVALHO NETO, A. Características de Liderança das Mulheres Empreendedoras: Um Estudo de Caso no Setor de Serviços. **Revista de Administração da Unimep**, v. 17, n. 1, p. 188-213, 2019.

WACQUANT, L. J. D. Seguindo Pierre Bourdieu no campo. **Revista de Sociologia e Política**, v. 26, p. 13-29, 2006.

WAGNER, A. L. S. **Gênero e Mercado de Trabalho: Uma Análise do Brasil (2007-2017)**. 2019, 60f. Monografia (Graduação em economia) Centro Socioeconômico. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2019.

XAVIER, E. **Declínio do patriarcado: A família no imaginário feminino**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1998.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZAFALON, M. A Identidade Feminina à Sombra da Dominação Masculina: Uma Leitura de Camarão no Jantar, de Sonia Coutinho. **Revista Letras**, v.16, n. 19, 2014.

APENDICE A

Roteiro de Entrevista

CONTROLE DA ENTREVISTADORA

Número da entrevista:

Data da entrevista:

Duração da entrevista:

DADOS DE CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

Sexo: () Feminino () Masculino

Tempo na PMMG:

Idade:

Formação:

Estado civil:

Filhos: () sim () não ___ quantos

Observações:

- As entrevistas serão gravadas por aqueles que assim permitirem
- O áudio das entrevistas será de acesso exclusivo a pesquisadora
- Os nomes dos entrevistados não serão divulgados

PERGUNTAS

1 – Como você enxerga o papel do homem e da mulher na PMMG? Como você percebe a relação de poder dentro da PMMG? Você enxerga que há diferença de tratamento por ser homem ou por ser mulher? Se sim, qual? Se não, comente.

2 – Você acha que há desafios para as mulheres na PMMG? Se sim, quais? Se não, por que? Você já foi chefiado por uma militar mulher? Se sim, viu alguma diferença?

Qual? Se não, algum colega que já foi comentou como é ter uma chefe mulher? Quais as diferenças você percebeu quando foi uma mulher?

3 – Em sua opinião, qual o maior desafio e oportunidade para a militar mulher que está em patentes mais altas? Como elas vencem, venceram ou podem vencer os desafios?

4 – Você acha que a mulher militar sofre/sofreu algum tipo de discriminação na corporação apenas pelo fato de ser mulher?

5 – A corporação tem feito/já fez/ou pretende fazer alguma política de conscientização para minimizar a discriminação de gênero? Qual? Se não, acharia interessante?

6 – Você percebe mudanças na PMMG no que diz respeito ao gênero (homem e mulher) exemplo: comportamento, número de mulheres, escolaridade. O que mudou com o tempo?

7 – Acredita que as mulheres mudam o comportamento por ser militar? Dentro e/ou fora da corporação. De que forma e por quê? Você incentivaria mulheres da sua família a ser militar? Por que?

8 – As mulheres conquistaram mais liberdade dentro da PMMG, o que você acha disso? (brincos, batom, esmalte escuro, acessórios)

9 – Acha que as mulheres têm estratégias para lidar com um possível preconceito de gênero, o machismo, a opressão, pelo fato de ser militar? Quais?

10 – Para encerrar, você consegue perceber situações, momentos, falas, comportamento no dia a dia de trabalho (dos colegas de trabalho) em que houve algum tipo de preconceito, discriminação com mulheres na corporação? E com aquelas que estão em patentes mais altas? (Pode ser situações que a pessoa também nem percebeu, foi algo imperceptível, velado, invisível). Comente.