

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

MARYNARA DA ROCHA

**A Inserção de Mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná: avanços e desafios.**

Maringá  
2022

MARYNARA DA ROCHA

**A Inserção de Mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná: avanços e desafios.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de concentração: Políticas Públicas

Orientador: Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira.

Maringá  
2022

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)  
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

R672i	<p>Rocha, Marynara da</p> <p>A inserção de mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná : avanços e desafios / Marynara da Rocha. -- Maringá, PR, 2022. 85 f.color., figs.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira. Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Administração, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional, 2022.</p> <p>1. Bombeiro militar. 2. Políticas Públicas. 3. Mulheres. 4. Machismo. I. Ferreira, Antonio Rafael Marchezan, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Administração. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional. III. Título.</p> <p>CDD 23.ed. 353.362</p>
-------	--

MARYNARA ROCHA

**A Inserção de Mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná:  
avanços e desafios**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira  
Presidente/Orientador  
Universidade Estadual de Maringá – UEM



Prof.ª. Simone Pereira da Costa Dourado  
Universidade Estadual de Maringá – UEM



Prof.ª. Dr.ª. Rita de Cássia Andrioli Bazila Peron  
Universidade Estadual do Paraná – UNESPAR

Aprovada em 23 de março de 2022

Banca realizada por videoconferência conforme Resolução nº 008/2020 – PPP

Tudo o que os homens escreveram  
sobre as mulheres deve ser suspeito, pois  
eles são, a um tempo, juiz e parte.

POULAIN DE LA BARRE.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, pois sem ele nada somos.

Agradeço ao Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas da Universidade Estadual de Maringá, em parceria com a Escola de Gestão do Paraná, pela oportunidade de aprendizado que representou uma enorme contribuição em minha formação pessoal e profissional. Também, a todos os professores do programa, que contribuíram para esse processo de aprimoramento e, em especial, ao meu orientador Professor Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira que não mediu esforços para que este trabalho se concretizasse.

Agradeço aos meus pais por tudo que sou, pois é deles o mérito por nunca medirem esforços para me dar a melhor educação e formação que estavam ao seu alcance.

Agradeço aos militares da Corregedoria Geral da PMPR Capitã Carolina, Capitão Fleck e Tenente Mariana por fornecerem os dados solicitados com toda presteza e por apoiarem e acreditarem na pesquisa.

Agradeço ao Tenente Felipe Aparecido dos Santos por toda a parceria, amizade e por sempre ter acreditado nesta pesquisa trazendo incentivo nos momentos mais difíceis.

Agradeço ao Capitão Marcos Perez pelo apoio crucial no desenvolvimento e pela obtenção da aprovação para a aplicação dos questionários.

Agradeço a todas as bombeiras militares que responderam prontamente ao questionário e por lutarem, dia após dia, para ocupar um lugar nessa nobre carreira mesmo com todos os desafios impostos pelo pesado legado histórico do machismo e dominação na nossa sociedade.

Agradeço, por fim, ao meu amor e maior apoiador Fabiano de Paula por todo carinho, apoio e cumplicidade.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADL- Apuração de Licenciamento  
APFD – Auto de Prisão em Flagrante Delito  
APMG - Academia Policial Militar do Guatupê  
BPMOA - Batalhão Policial Militar de Operações Aéreas  
CB - Corpo de Bombeiros  
CB PMPR - Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná  
CD - Conselho de Disciplina  
CEI - Centro de Ensino e Instrução  
CF – Constituição Federal Brasileira  
CFC - Curso de Formação de Cabos  
CFSD - Curso de Formação de Soldados  
CFO - Curso de Formação de Oficiais  
CG – Comando Geral  
CJ - Conselho de Justificação  
COBOM – Centro de Operações Bombeiro Militar  
COGER – Corregedoria Geral da Polícia Militar do Paraná  
CRBM – Comando Regional Bombeiro Militar  
EPI – Equipamento de Proteção Individual  
EPROC - Sistema de Processos  
FATD – Formulário de Apuração de Transgressão à Disciplina  
GB - Grupamento de Bombeiros  
IPM – Inquérito Policial Militar  
QOBM - Quadro de Oficiais Bombeiro Militar  
PMPR - Polícia Militar do Estado do Paraná  
PMSP - Polícia Militar de São Paulo  
RDE- Regulamento Disciplinar do Exército  
SGBI - Subgrupamento de Bombeiros Independente  
SISCOGER - Sistema da Corregedoria Geral do Paraná  
UEM – Universidade Estadual de Maringá

## RESUMO

Esta pesquisa busca demonstrar como se deu o ingresso de mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, os desafios enfrentados e as dificuldades a serem superadas, ainda atualmente. Para tanto, foi realizado um levantamento documental de dados acerca do ingresso feminino e, com base na experiência e vivência da pesquisadora, um questionário foi elaborado e aplicado para as mulheres que desempenham funções no dia a dia da corporação. Conforme indicado pelas respostas dos questionários, os mesmos desafios enfrentados por essas mulheres em seu ingresso continuam latentes, dentre eles, a falta de estrutura física adequada, os comentários machistas e constrangedores, e as dificuldades em exercer liderança. A hipótese principal da pesquisa foi corroborada pelos dados fornecidos pelos questionários, uma vez que o solidificado machismo estrutural e a dominação masculina em nossa sociedade explicam as dificuldades que as mulheres enfrentam em seu dia a dia em todos os aspectos, mas principalmente quando almejam se lançar em uma profissão vista por muitos como masculina e repleta de estereótipos em torno da força física necessária para exercê-la. A pesquisa busca, por fim, mapear e expor as principais dificuldades que as bombeiras militares têm enfrentado em seu dia a dia na busca de um lugar na sonhada carreira de bombeira militar. Ao final deste trabalho, políticas públicas de melhorias são propostas por meio da entrega posterior de produto para essas bombeiras a fim de contribuir para que nossa sociedade supere o arraigado machismo estrutural, e para que as mulheres possam ocupar todos os espaços e profissões que desejarem.

Palavras-chave: **Bombeiro. Machismo. Mulheres. Políticas Públicas.**

## ABSTRACT

This research aims to demonstrate how the first women ingress to Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná - Firemen of Paraná State - took place, as well as to demonstrate the challenges faced by them and the difficulties to be currently overcome by these firewomen. For doing so, a documental data survey on this first ingress was conducted and based on the life experiences of this researcher, a questionnaire was developed and applied to women who perform these functions in the everyday life of the mentioned corporation. Accordingly, to what has been indicated by the questionnaire answers, the same challenges faced by these women in their entrance are still latent, among which is the lack of an adequate physical structure, the sexist and embarrassing comments, and the difficulty to put leadership into practice. The principal research hypothesis was corroborated by the questionnaires provided data, once both the structural sexism and the masculine domination in our society elucidate the difficulties women face in their daily lives in every aspect, mainly from the moment they are eager to start a career in a profession faced by many as a typical masculine one and full of stereotypes around the physical strength to be carried out. This research aims, at last, to chart and expose the main difficulties military firewomen have faced in their day by day to search for a position in their so much wished military firewomen career. By the end of this work, improvement public policies are proposed to these firewomen so that society can both overcome the entrenched structural sexism, as well as women can occupy any spaces and professions they crave.

**Keywords:** Fireperson. Sexism. Women. Public Policies.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2. O MACHISMO ESTRUTURAL E A DOMINAÇÃO MASCULINA</b> .....	13
2.1 ESTRUTURAÇÃO DO MACHISMO E O PROCESSO HISTÓRICO DAS INSTITUIÇÕES NA CONSTRUÇÃO DA DOMINAÇÃO MASCULINA .....	15
2.2 AS MULHERES E OS HOMENS: A RESPONSABILIZAÇÃO PELA DOMINAÇÃO MASCULINA E A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA .....	17
2.3 A DOMINAÇÃO MASCULINA NO CAPITAL, PODER E RELAÇÕES DE TRABALHO .....	19
2.4 MULHERES, POLÍTICA E MÍDIA .....	22
2.5 FEMINISMO E CONCLUSÕES ACERCA DAS MULHERES PÓS FEMINISTAS.....	23
<b>3. HISTÓRICO DA INSERÇÃO DAS MULHERES NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DO BRASIL</b> .....	26
3.1 HISTÓRICO DA INSERÇÃO DE MULHERES NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DO PARANÁ .....	27
3.2 REALIZAÇÕES NOTÓRIAS .....	30
3.3 TEXTOS NORMATIVOS PERTINENTES AO TEMA .....	32
3.4 PROCEDIMENTOS E PROCESSOS DE RELATIVOS AO TEMA .....	36
<b>4. METODOLOGIA CIENTÍFICA</b> .....	41
<b>5. APRESENTAÇÃO DE DADOS DOS QUESTIONÁRIOS</b> .....	42
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	64
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	68
<b>APÊNDICES</b> .....	71
<b>ANEXOS</b> .....	82

## 1. INTRODUÇÃO

O machismo estrutural e a dominação masculina estão arraigados em nossa sociedade de um modo tão complexo que as atitudes machistas e falocêntricas são constantemente tratadas de forma natural. A dominação masculina se exerce das mais variadas maneiras estando incutida em nossas mentes de uma forma tão sedimentada que até o nosso pensar, mesmo sendo mulher, é influenciado por ela. A mulher por anos a fio foi subjugada e tratada como mero objeto da vontade do homem tendo que travar intensas lutas para alcançar direitos mínimos que ao homem bastava nascer para tê-los. A luta das mulheres não cessa um só momento, em que pese cada passo alcançado seja uma pequena parte da realização de um dia alcançar a plena igualdade, seja salarial, seja no tratamento em serviço ou na sociedade, seja na segurança, seja o respeito dentro e fora do lar.

As instituições militares do Brasil são centenárias e majoritariamente compostas por membros masculinos e por esse motivo aliado a forma patriarcal como a nossa sociedade foi formada, tais instituições ainda possuem fortes bases machistas, sendo que muitas delas ainda sequer abriram espaço para a mulher atuar. O machismo enraizado na sociedade reflete nestas instituições quando percebemos a entrada tardia das mulheres e os desafios que elas enfrentam em seu dia a dia no exercício das funções conforme mostrou esta pesquisa no debate das respostas dos questionários.

O objetivo primário desta pesquisa foi evidenciar a dificuldade no ingresso de mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, bem como, mostrar de igual forma os desafios enfrentados por estas mulheres devido a carga histórica do machismo estrutural de nossa sociedade com enfoque nas instituições militares. Secundariamente, esta pesquisa buscou trazer alguma colaboração para as mulheres da instituição estudada através do produto posterior, uma proposta de norma interna com condições mínimas para o exercício de funções da mulher no quartel. A pesquisa ainda busca analisar a trajetória das pioneiras no ingresso na instituição, evidenciar os problemas e desafios com fardamento e estrutura física, mas também a parte não palpável, o clima de trabalho, as falas machistas o assédio entre outros temas relativos ao ser mulher.

A primeira parte da pesquisa busca trazer uma breve discussão acerca do machismo estrutural, da dominação masculina e demais temas acerca da mulher na sociedade que sempre a subjugou e colocou como posse do homem. Posteriormente a

esta discussão, temos a bibliografia referente as mulheres nas instituições militares do Brasil com enfoque especial ao estado do Paraná. Por fim, a pesquisa traz uma discussão pautada nas respostas das bombeiras militares paranaenses ao questionário produzido com base na vivência da pesquisadora, questionário este que passou por um longo processo de sabatina pelo Comando do Corpo de Bombeiros do Paraná, tendo algumas questões censuradas e muita dificuldade de aprovação, prova maior da dificuldade de instituições militares em abordar temas sensíveis como o assédio sexual.

Com esta pesquisa buscou-se corroborar a hipótese principal de que o machismo estrutural e a dominação masculina tão presente em nossa sociedade tem causado diversas dificuldades em especial no ingresso de mulheres em instituições militares no Brasil, através da análise sistêmica do CBPMPR. Buscou-se também comprovar que mais do que afetar apenas o tardio ingresso, o machismo e a dominação masculina trazem diversos desafios e dificuldades no dia a dia de trabalho das bombeiras militares paranaenses que os homens sequer são capazes de imaginar.

A metodologia escolhida como mais adequada para o alcance dos objetivos traçados para esta pesquisa foi a pesquisa bibliográfica, descritiva e documental com a coleta de dados padronizada na forma de questionário, aplicado as mulheres da corporação que estão na ativa desempenhando funções nos mais diversos quartéis do Paraná, alcançando desde as pioneiras até as que entraram mais recentemente.

Após a análise da bibliografia reunida e a análise das respostas dos questionários, é visível, e facilmente perceptível, como o ingresso das mulheres além de tardio no CBPMPR foi marcado por dificuldades, sendo que muitas delas vêm se estendendo até os dias atuais. Entender como funciona o machismo e sua estruturação dá o poder à mulher de mudar seu futuro lutando pela mudança das instituições até que se alcance a igualdade. A pesquisa evidenciou os pontos que a instituição precisa melhorar principalmente os quartéis e fardamento, mas também além de outras coisas evidenciou a dificuldade da instituição em se tratar do assédio sexual e da importunação. As mulheres mostraram que anseiam ser mais bem tratadas quando em posição de liderança bem como o fim dos comentários machistas e arcaicos.

Esta pesquisa buscou mostrar diversos desafios enfrentados pelas mulheres bombeiras, porém pelas limitações de tempo e escopo a questão do assédio sexual foi pouco explorada, ficando então aqui como uma sugestão para futuras pesquisas. De antemão haverá grandes dificuldades para ela haja vista a forte resistência das instituições em dar abertura ao estudo do tema.

## 2. O MACHISMO ESTRUTURAL E A DOMINAÇÃO MASCULINA

Os tempos modernos nos trouxeram um enfoque diferente de como a sociedade tem olhado a infância e a criação dos filhos e filhas, alterando, em conjunto com os ideais de maternidade e paternidade, em que pese, durante muito tempo a figura da mãe foi relacionada como a responsável pelos cuidados da casa e educação da prole. Criou-se, desta forma, a figura representativa do trabalho da mulher como mãe, esposa e doméstica. Com o passar do tempo, e principalmente com a inserção de meninas da elite na sociedade, esse papel que há muitos e muitos anos têm se destinado a mulher tem mudado (SÁ; LEANDRO, 2012).

Segundo Bordieu (2002), a divisão entre os sexos é tão forte que, por vezes, parece estar “na ordem das coisas”, ou seja, é dita como normal, natural a um ponto gritante de ser inevitável. Desta forma, a força masculina é tamanha que ela simplesmente dispensa a justificação, não se há esforços nem necessidade de legitimá-la. Como a cola que mantém este sistema de dominação temos a chamada ordem social, que trata de alicerçar e ratificar a dominação masculina, por exemplo, com a divisão social do trabalho imposta por essa dita ordem social que, por meio da divisão estrita das atividades que cada sexo irá desempenhar, exerce essa dominação masculina; homens ocupam lugares na assembleia ou nos postos de trabalho e mercado e, às mulheres, é reservada a casa. O mundo social trata de transformar os corpos não como realidade sexuada, mas como recipiendários dos princípios e visões da divisão sexualizante.

Beauvoir (1970) explica a complexidade da dominação masculina comparando a mesma com acontecimentos históricos como a dominação do proletariado, a introdução da escravidão na América, e o Racismo nos EUA. Em sua lógica, esses acontecimentos citados foram consequências de um evento ou uma evolução e assim sendo, como uma situação criada através dos tempos pode, também, se desfazer em um dado tempo. Já quando falamos da dominação da mulher em virtude de sua estrutura biológica, por mais de séculos e séculos que reviremos a história, sempre encontraremos a situação de subordinação ao homem. A divisão dos sexos é um dado biológico e não um determinado momento da história humana.

Bourdieu (2002) aponta que homens e mulheres são separados por um

coeficiente simbólico negativo para o lado feminino, assim como nascem os negros apenas pela sua cor de pele. Ou seja, as mulheres já nascem tendo que lidar com uma desvantagem e quando ocupam um cargo alto enfrentam a tensão enorme de exercer poder sobre os homens, e caso ocupem um cargo de operária, por exemplo, lidam com a frustração da baixa estima e degradação da imagem. Ou seja, mesmo com todas as mudanças já citadas, os homens ainda dominam áreas de poder e espaços públicos, enquanto às mulheres ainda é resguardado o espaço doméstico ou a extensão desse espaço, os serviços sociais.

Em seu dia a dia as mulheres precisam lutar incessantemente para alcançar um lugar de destaque e não ficarem apenas atrás dos holofotes masculinos. Mesmo quando os homens não têm intenção de discriminar e excluir as mulheres eles assim o fazem, pois estão sujeitos à dominação simbólica incutida em seu inconsciente. Desta forma, vários são os modos de excluir as reivindicações dessas mulheres, seja minimizando ou traduzindo as suas vontades a meros caprichos, como se só precisassem de um “tapinha nas costas”. Ainda há a estratégia corrente de diminuí-las pela sua feminilidade, chamando atenção para alguma característica de seu corpo, vestimentas ou penteado e, muitas vezes, se utilizando de apelidos ou termos íntimos como querida, minha menina etc. Ou seja, muitas são as formas de diminuir as mulheres e suas reivindicações e isso faz com que tenhamos o atual cenário montado onde há uma mínima representação das mulheres em posições de poder e chefia principalmente no tocante ao mundo político e econômico (BOURDIEU, 2002).

Segundo Biroli (2018), mesmo com o advento do mundo moderno não houve a superação do patriarcado, que é caracterizado pelo conjunto complexo e heterogêneo, mas estruturado de padrões que trazem diversas desvantagens para as mulheres e, ao longo dos anos, tem permitido aos homens que dispusessem da forma que bem entendem do tempo, do corpo, da energia criativa e da energia de trabalho das mulheres.

Muitos são os motivos que levam os homens a perpetuarem a dominação sobre as mulheres. Um dos mais simples é o medo da concorrência, pois imaginam um cenário no qual as mulheres tomariam as posições de advogados e médicos, por exemplo. Há também os interesses econômicos uma vez que para o homem é ótimo receber mais e ter mais facilidade de promoção e progressão na carreira. Porém, um benefício muito importante quando se fala em opressão é o fato de que o opressor mais medíocre se sente superior perante o seu oprimido, ou seja, um homem pífilo

julga-se um super-herói quando se posta frente a uma mulher. Enfim, há muitos motivos para que os homens tirem proveito e perpetuem a situação de dominação das mulheres, porém, é nítido que aqueles que têm mais insegurança com sua virilidade são os que defendem de forma mais violenta e arrogante a continuação desta dominação (BEAUVOIR, 1970).

No entanto, em Arruzza, Bhattacharya, Fraser (2019), observamos que o século XXI será feminino, mas ainda estamos em um século em que o patriarcado, a desigualdade e a separação imperam. Contamos nesse século com diversas crises: econômica, política, ética, social, ambiental, de identidade, cultural, de pertencimento, de escolha e de falta de escolhas. No entanto, todos esses problemas que acometem a sociedade e as múltiplas crises não podem de maneira alguma paralisar a luta das mulheres por melhorias e igualdade.

## 2.1 ESTRUTURAÇÃO DO MACHISMO E O PROCESSO HISTÓRICO DAS INSTITUIÇÕES NA CONSTRUÇÃO DA DOMINAÇÃO MASCULINA

Bourdieu (2002) relata que uma vez que a dominação masculina se construiu através de um processo extenso e histórico, para se desfazer essa dominação trazendo à tona o que o autor chama de “história das mulheres” terá que haver uma mudança grande, porém com a participação não só das mulheres, mas também daquelas instituições que por muito tempo legitimaram e reafirmaram a dominação masculina. A Igreja, a Escola, o Estado, entre outras, que por muito tempo garantiram a permanência da supremacia masculina, e é por esse motivo que para que mudanças nesses cenários se concretizem tais instituições terão que criar estruturas que favoreçam e elevem as mulheres para que elas possam sair da situação de exclusão que por tanto tempo lhes fora imposto.

Já Beauvoir (1970) traz uma visão interessante das relações de dominação e como elas teriam começado com um protagonismo na história das técnicas. Na chamada Idade da Pedra a terra era tida como algo livre e comum a todos os membros da família rudimentar, o clã. Os materiais rudimentares acabavam por conferir uma certa limitação nas possibilidades agrícolas e por isso as forças femininas davam conta do cultivo conferindo certa igualdade entre os dois sexos. O homem caçava e pescava, e a mulher realizava as tarefas domésticas de produção que trazia um importante papel na vida econômica da família. No entanto, com a descoberta dos

metais e o surgimento do arado a agricultura começa a expandir exigindo-se um trabalho braçal intenso de desbravamento de florestas a fim de compor novos campos para plantio. A propriedade privada chega e o homem se torna proprietário de escravos e da mulher, é nesse período que se inicia o processo da chamada derrota histórica do sexo feminino. A mulher foi cada vez mais confinada aos trabalhos domésticos que frente ao trabalho produtivo do homem perdia sua importância e preponderância.

Ainda na fala de Bourdieu (2002) temos uma receita importante em que o autor afirma que três principais instâncias têm agido até os tempos recentes para manter a reprodução da dominação masculina, são elas a Família, a Igreja e a Escola que juntas atuam de forma harmônica no inconsciente a fim de alcançarem o objetivo. A família fica o papel inicial e principal na dominação masculina com a precoce divisão sexual das tarefas. A Igreja que realizou a sua parte com o antifeminismo profundo, desprezando os atos femininos os considerando indecentes, principalmente no que diz respeito aos trajés, e mais ainda na sua alta inteligência, o clero tratava de sedimentar uma visão altamente pessimista das mulheres e da feminilidade. Para fechar a tríade vem ao papel da Escola, que mesmo após se desvincular da Igreja continua a ensinar os dogmas patriarcais em que faculdades e instituições de ensino em geral reproduzem um modo de pensar arcaico como o Aristotélico que trata o homem como o ativo e a mulher o passivo (BOURDIEU, 2002).

O Estado não pode deixar de ser citado, afinal contribui para a divisão de gêneros criando o patriarcado público, que em casos mais extremos chega a retratar a família patriarcal como modelo principal de ordem social e moral. Temos essa nítida visão quando o estado delega os ministérios como administração e finanças para o cuidado dos homens e para as mulheres cabe a parte ligada ao Estado Social, não só como responsáveis pela direção como também receptoras e destinatárias dos cuidados e serviços da secretaria (BOURDIEU, 2002).

Conforme explana Biroli (2018), o Estado não apenas se esquivava de sua função constitucional de fornecer as garantias básicas como a proteção à vida, como acaba por violar os direitos constituídos e nessa seara vemos a responsabilização desigual em que as mães além de serem atribuídas às funções cotidianas do lar, também ficam incumbidas da educação e da segurança dos filhos, com a ausência do Estado, já frisada. As mulheres têm exercido o cuidado de idosos, de crianças e de

pessoas com necessidades especiais em um grau totalmente desproporcional ao dos homens.

Biroli (2016) explicita como é a eficiente forma de exploração do patriarcado no mundo capitalista em que o trabalho do homem é remunerado enquanto o trabalho doméstico da mulher não é. As mulheres fornecem os exaustivos trabalhos de cuidados com a casa, reprodução e criação dos filhos de forma gratuita, criando a atmosfera propícia para que o homem possa sair e trabalhar, no entanto, o trabalho do homem tem um alto valor econômico e o da mulher não. O problema maior é que os limites da chamada exploração do trabalho da mulher não estão presentes apenas no ambiente doméstico, em que pese, acabam se reproduzindo no mercado externo de trabalho, onde houve e há a reprodução desta ideia de que o trabalho da mulher tem menor valor que o do homem, acarretando o que vemos atualmente com os menores salários para as mulheres que exercem as mesmas funções que os homens.

## 2.2 AS MULHERES E OS HOMENS: A RESPONSABILIZAÇÃO PELA DOMINAÇÃO MASCULINA E A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Segundo nos aponta Tourraine (2010), a relação entre homens e mulheres tornou-se algo muito mais complexo do que uma simples guerra dos sexos, mesmo quando admitidos todo o contexto histórico de criação da dominação masculina e do patriarcado. Não se trata apenas de atacar o homem, uma vez que foi ele quem estabeleceu e por anos manteve a desigualdade a seu favor, é muito mais complexo que isso. As mulheres deixaram de colocar os homens e o “casal” no centro de suas vidas, e passaram a focar em si mesmas, na construção de suas vidas e jornadas, bem como na perseguição constante de sua liberdade e de seu bem-estar.

Beauvoir (1970) levanta a questão da chamada dualidade dos sexos, questionando como tudo isso começou, afinal, tem de haver um início para essa história, e sempre que há um conflito há uma dualidade em que um dos lados impõe a sua superioridade e assim sendo, como teria começado esse legado e por que este mundo acabou por sempre pertencer aos homens. Essa construção não foi fácil, nem tampouco feita de forma simples, houve o esforço conjunto de sacerdotes, filósofos, legisladores, escritores e sábios na busca de demonstrar que a mulher deveria ser subordinada por vontade do céu e pelo bem da terra. Os homens fizeram as leis e obviamente as colocaram a seu favor, assim como forjaram as religiões refletindo

puramente este domínio e o justificando através de crenças e lendas. É impressionante como a difamação da mulher ao longo da história perdura por muito tempo, e que apenas no século XVIII homens democratas começam a encarar a questão da mulher com alguma objetividade.

Bourdieu (2002) aborda um assunto necessário, o de que não é certo de maneira alguma apontar para as mulheres que de certa forma contribuem para a manutenção da dominação masculina, e responsabilizar as mesmas, com discursos do tipo “elas se deleitam” com o tratamento que recebem. Muito pelo contrário, faz-se mister se entender como essa dominação é construída e os mecanismos que as mantem e fortalecem, para assim combater a mesma. É fato que o poder simbólico não existe sem a contribuição daqueles que são subordinados, porém, é obvio que não se pode culpar a vítima em caso algum. É aqui que levamos em conta a construção histórica, social e cognitiva que levou a esta base forte de dominação masculina, logo, o ato deliberado de um sujeito tido como isolado em nossa sociedade, na verdade, é puramente resultante das relações de poder exercidas na sociedade em que estes sujeitos inseridos estão.

Para Biroli (2018) o cerne que caracterizou a dominação masculina e o patriarcado foi a forma como se deram as relações de trabalho no que tange a posição das mulheres. A forma como se deu a divisão desigual do trabalho em que a mulher foi colocada a cumprir o trabalho doméstico não remunerado, juntamente com a desigual divisão do trabalho remunerado e as relações de poder na sociedade em que a mulher esteve quase sempre excluída. Não tendo lugar no trabalho tido como relevante também não há acesso ao poder e ao capital, o que resulta em uma posição de dominação das mulheres.

A chamada consciência “dominada” permite que o dominador use do consentimento do dominado e isso leva à anulação de quase toda a responsabilidade por parte do opressor, jogando, mais uma vez, a culpa sobre o próprio oprimido. Desta forma, a única maneira de exercer a verdadeira ruptura entre as vítimas da dominação simbólica e seus dominadores é através de uma mudança radical nas estruturas sociais montadas e impostas que levaram os dominados a adotarem o ponto de vista dos próprios dominadores. Há mister de se mudar o tratamento em que as mulheres são vistas: como objetos que circulam sempre de baixo para cima (BOURDIEU, 2002).

Bourdieu (2002) nos aponta que estas condições todas reunidas conferem o

pleno exercício à dominação masculina. A junção das estruturas sociais e das atividades produtivas e reprodutivas fundamentadas na divisão sexual das tarefas e de reprodução biológica sempre conferem ao homem a melhor parte, e isso acaba se tornando o senso comum e universal. Um senso de dominação tão forte que até mesmo as mulheres reproduzem as relações de poder de dominação do homem, afinal, até mesmo seus pensamentos e ações cotidianas são produtos do pensamento androcêntrico arraigado na sociedade desde sempre. Esta é a chamada violência simbólica.

Bourdieu (2002) em seus apontamentos traz um pensamento chave de que não podemos tornar eterna tal estrutura de dominação masculina vendo-a como algo infinito e invariável. O autor, por outro lado, busca mostrar que essa dominação, muito longe de ser eterna, é produto de um longo e incansável processo histórico de reprodução em que os diversos agentes atuam para sua manutenção: instituições, Igreja, Estado, Escola e principalmente os homens com suas armas, sua violência física e, claro, sua violência simbólica. As relações de dominação são vistas como naturais uma vez que os próprios dominados aplicam o ponto de vista dos dominantes e isso legitima as falas que levam à autodepreciação, como as que as mulheres produzem sobre si mesmas, em relação ao próprio corpo quando esse não se encaixa em determinado “padrão”.

### 2.3 A DOMINAÇÃO MASCULINA NO CAPITAL, PODER E RELAÇÕES DE TRABALHO

Bourdieu (2002) mostra que a dominação masculina foi construída originalmente há muito tempo em nossa sociedade, porém, ela permanece no interior de cada um de nós, seja homem ou seja mulher, ligado, não a nossa natureza biológica, mas ao nosso inconsciente histórico. Observamos algo curioso no mundo do trabalho, em que pese alguns lugares funcionam como uma família na qual o chefe do serviço é sempre um homem que sobrecarregado com seus afazeres tem suas auxiliares para ajudá-lo, e em troca disso oferece a elas uma proteção quase que paterna. Temos nesse exemplo um hospital com seu diretor e suas enfermeiras.

Indo mais a fundo em Bourdieu (2002), percebemos o poder do masculino quando analisamos as profissões. Fora o fato de muitas profissões tidas como nobres serem por muito tempo exclusivas dos homens, vemos que algumas profissões, como

cozinheira e costureira, se destacam de uma forma diferente e elevada se desempenhadas por homens, deixando claro que a relação de poder não está na profissão e sim em qual sexo a está desempenhando.

Quando falamos de relações de trabalho, segundo Biroli (2018) foi somente nas últimas décadas do século XX que tivemos uma profunda mudança no perfil do acesso das mulheres brasileiras ao trabalho remunerado e à educação, em que o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% para 55%, entre 1970 e o início do século seguinte, e chegou a 59% em 2005. Houve mudanças também no acesso à escolarização, tendo hoje as mulheres mais tempo de educação formal que os homens. No entanto, a diferença de remuneração entre homens e mulheres ainda permanece em torno de 25%, sendo que essas melhorias na profissionalização não acarretaram de modo igual no acesso às diferentes ocupações. As mulheres brancas ainda estão mais próximas aos níveis de oportunidades dos homens brancos, porém, as mulheres negras, acompanhadas de sua prole, ocupam a faixa mais pobre da população.

O fato é que a dominação masculina que foi imposta por séculos às mulheres, tendo muitas vezes as colocado como escravas ou vassalas, trouxe um grande prejuízo que se arrasta até os dias de hoje. Mesmo com evolução das coisas as mulheres arcam com uma pesada desvantagem, mesmo quando alcançam leis a seu favor elas têm dificuldades de serem aplicadas; economicamente falando, os prejuízos são mais visíveis ainda em que pese os homens terem salários mais altos nas mesmas funções, maiores chances de êxitos e promoções, ocupam a política e cargos importantes, tendo, assim, maiores vantagens. A mulher, então, neste cenário se vê muitas vezes forçada a aceitar o chamado papel de “outro”, em vez de se afirmar como sujeito, pois além de não possuir meios concretos para tanto, ao recusar ser o outro terá que renunciar todas as vantagens que possui dentro da aliança com o dominador, e não há como culpá-las, pois o mundo em que vivem e buscam sobreviver é o mundo dos homens (BEAUVOIR, 1970).

Quando se fala em contribuição para a produção e reprodução do capital simbólico da família, a mulher é vista como moeda de troca, que serve para reprodução e tarefas domésticas, porém como as tarefas são vistas como sem valor monetário e sem poder de aumentar o capital da família, essas mulheres sentem, inclusive, que não contribuem para a riqueza da família. Os homens, por sua vez, aprendem desde cedo a acumular capital e riqueza através do casamento (BOURDIEU, 2002).

Quando se diz a uma mulher que ela é muito feminina para aquele ou este cargo é a forma mais genuína de se mostrar a dominação incutida na sociedade, pois, o ato de ser feminina, ou seja, ser mulher, exclui o ser de ocupar aquele determinado cargo relacionado geralmente ao poder.

Quando pensamos que o disposto no texto acima não tem influência na dominação masculina e no fato das mulheres ocuparem serviços de menos visibilidade e propriedade, Bourdieu (2002) nos aponta que da mesma forma que as mulheres são subjugadas em casa para realizar as tarefas relacionadas à aparência, isso se reproduz no mercado de trabalho, quando nas empresas, por exemplo, elas são colocadas em funções relacionadas a acolhida (receptionista, atendente, guia turística, aeromoça, etc), não chegando a alcançar as posições de chefia e de poder no ambiente de trabalho. Assim, o homem obtém uma certa submissão das mulheres, afinal elas ingressam sim no mercado de trabalho, porém, não percebem que até mesmo suas escolhas profissionais são fruto do pensamento gerado pela dominação masculina e acabam contribuindo para a chamada dominação simbólica.

Já Beauvoir (1977) deixa bem claro que a mulher não se liberta do homem apenas pelo poder do voto, mas sim através do trabalho, pois é só alcançando uma liberdade econômica que ela pode se ver livre do dominador. A partir do momento que as mulheres deixarem de ser dependentes, todo o sistema baseado nessa forte dependência irá desmoronar, pois o trabalho irá lhes assegurar uma liberdade real e concreta. Incrível o fato de como a mulher mais humilde que ocupa o mais simples ofício percebe com plena consciência esse fato de que o trabalho que ela exerce a liberta diariamente.

As mudanças vieram não só de dentro das configurações das famílias, mas também, no padrão de relacionamento sexual, antes tido como o heterossexual, dando espaço a novas configurações. Conforme aumenta o número de mulheres no mercado de trabalho, conseqüentemente muda-se a divisão das tarefas domésticas. Prova da mudança que isso causa é o fato de que as filhas de mulheres que trabalham fora aspiraram carreiras elevadas e praticam o desapego das tarefas domésticas, assim, vemos a sociedade patriarcal mudando. Isso culmina para que as mulheres alcancem maior acesso à escolaridade e, por conseqüência, entrem em carreiras diferentes e de visibilidade, como o cinema, o jornalismo, a televisão, e conseqüentemente abandonem a velha tradição da assistência social. No entanto, prevalece o fato da exclusão das mulheres de altos cargos de relevância ligados principalmente à

economia, finanças e política (BOURDIEU, 2002).

Mudando um pouco de ótica, quando analisamos a fundo as relações de trabalho atuais, percebemos que a divisão sexual de trabalho é algo complexo que deve ser analisada juntamente com a posição da pessoa no sistema de classes sociais, não podendo ser deixado de lado o racismo estrutural. Atualmente, não há como afirmar que os privilégios estão sempre com os homens e a exploração com as mulheres, pois as mulheres de classes dominantes podem não conseguir dominar e subjugar os homens de sua classe, mas podem dispor da força de trabalho de mulheres e homens das chamadas classes dominadas. Deste modo, quando observamos os números e posições das pessoas em trabalhos precarizadas, vemos que as mulheres negras ocupam as posições de esmagadora desvantagem. O fato é que o gênero não pode ser separado da raça e da classe social quando analisamos qualquer condição de pessoas na sociedade moderna atual, sendo que a junção do capitalismo ao patriarcado confere às mulheres uma posição onerada nas relações de trabalho cotidiano, em que pese ocuparem serviços sem remuneração ou de menor remuneração em comparação aos homens que exercem as mesmas funções, há ainda a sub-representação da mulher, seja na política ou em posições de poder (BIROLI, 2018).

#### 2.4 MULHERES, POLÍTICA E MÍDIA

Tourraine (2010) aponta que a luta das mulheres possui alguns adversários definidos, e diferente do que a maioria pensa, esses não são os homens, mas dois adversários importantes são apontados pelo autor em sua pesquisa foram: a política e a mídia. Começando pela política, mesmo que tenha sido através da aprovação das diversas leis que as mulheres tenham alcançado uma série de direitos antes não imaginados, o fato de a política suscitar uma dedicação quase que exclusiva, foi apontado como motivo de distanciamento do público feminino, uma vez que as mulheres precisam assegurar seu papel junto às crianças e às suas famílias. Sempre houve certa hostilidade quanto a presença das mulheres nas bancadas políticas e parlamentos, e isso fica claro em que pese mesmo atualmente a representatividade de mulheres nesse cenário ser tão baixa na grande maioria dos mais diversos países. Um segundo motivo da pura rejeição das mulheres pela política vem de todo o histórico de modernização do Ocidente Europeu, que desde sempre conferiu tal espaço à elite branca e masculina, enquanto as demais categorias da sociedade foram colocadas de lado e

inferiorizadas no quesito tomar decisões e fazer política.

No que tange o acesso a política pelas mulheres, Biroli (2016) apresenta uma hipótese acerca da exclusão das mulheres que pode estar diretamente interligada a divisão sexual do trabalho. A clássica divisão sexual do trabalho que tem conferido ao longo dos anos às mulheres a participação majoritariamente no trabalho doméstico, implica, ao longo do tempo, em um menor acesso a renda, haja vista muitas vezes o trabalho não é remunerado, as mulheres acabam por ficarem com menos tempo livre e menos renda, o que impacta diretamente em seu acesso a cargos políticos. Logo, a “culpa” pelo pouco acesso das mulheres a política não é exclusivamente dos limites da democracia liberal, mas da forma como as relações de trabalho e de poder de gênero foram moldados ao longo dos anos.

No que diz respeito as mídias, os seus profissionais foram vistos muito mais como inimigos do que a política pelas mulheres participantes da pesquisa de Tourraine (2010). A explicação para tal fato é simples, especialmente os publicitários frequentemente transformam as mulheres através de suas campanhas em meros objetos sexuais. No entanto, isso é algo muito complexo para as mulheres, já que há uma linha muito tênue entre aquilo que as ajuda a escolher como querem seus corpos (maquiagem, academias etc.) e aquilo que as torna efetivamente imagens de objetos sexuais, e é por isso que as mídias são, muitas vezes, por elas odiadas, por causarem essa contradição em seus pensamentos. Assim, mais uma vez, as mulheres não rejeitam a sexualidade pois a veem como forma de construção de si, mas rejeitam a erotização que a mídia impõe sobre seus corpos as reduzindo insistentemente à meros objetos sexuais.

Biroli e Miguel (2009) analisam os principais aspectos da presença e da atuação das mulheres brasileiras nos meios de comunicação em massa e no legislativo federal na busca de entender qual a relação dessas esferas com a representação política feminina. De antemão, a constatação clara é a de que a permanência de estereótipos de gênero tem causado tanto constrangimento nas ações políticas das mulheres quanto na visibilidade delas na grande mídia jornalística criando um processo que se retroalimenta. A mídia deve ser entendida como uma esfera importante e crucial de representação política, uma vez que por meio dela que ocorrem os debates públicos e as mais diversas manifestações de vozes em defesa de seus ideias e posições políticas e, por esse motivo, há uma correlação clara entre a visibilidade na mídia e as hierarquias no campo político. A mídia tem, então, através de suas ações, reforçado, e muitas vezes naturalizado, a posição da mulher nos estereótipos vigentes conferindo, assim, a elas uma sub-

representação e as marginalizando cada vez mais na política.

## 2.5 FEMINISMO E CONCLUSÕES ACERCA DAS MULHERES PÓS FEMINISTAS

Um ponto importante a ser mencionado foi a forma que se deu o movimento das mulheres que foi capaz de investir novos direitos e certa igualdade a elas. Ao pensar no movimento feminista e em toda a luta das mulheres do passado para a obtenção do direito de ter aquilo que antes não tinham, são imaginadas várias explicações no sentido revolucionário, porém, o movimento dessas mulheres foi antes, e acima de tudo, um movimento democrático. Quando se analisa o discurso das mulheres é perceptível que em nenhum lugar o movimento agiu de forma revolucionária como as grandes revoluções vividas pelas sociedades modernas (a Revolução Francesa, por exemplo), percebemos que embora sem ter sido radical, o movimento das mulheres transformou inúmeras leis, reconheceu às mulheres os mesmos direitos dos homens, afirmou outros diversos direitos. Assim fica explicado o porquê de o movimento ser caracterizado como democrático e não revolucionário (TOURRAINE, 2010).

Não há de se contestar que por muito tempo a sexualidade se exerceu em benefício da dominação e do poder masculino. Foi, então, necessária a luta intensa das mulheres feministas para que a quebra de muitos paradigmas acontecesse, bem como para que a mulher alcançasse diversos direitos ao longo dos anos. Assim sendo, o movimento feminista acabou por tornar possível que as mulheres se construíssem como sujeitos, porém, foi apenas no período chamado pós-feminista, com a geração atual de mulheres, que a grande vontade de se construir a si mesma ganhou uma posição e importância central no debate. Quando ocorre o questionamento de como as mulheres têm se construído como centro e atrizes de suas vidas, a resposta é: aquilo que antes foi usado para exercer a dominação feminina é hoje fonte de sua libertação, a sexualidade. A sexualidade para as mulheres estudadas é a mais importante forma de criação de personalidade, e isso se dá pelo fato de que ela está o mais longe possível do poder e do controle do estado e do capitalismo (TOURRAINE, 2010).

Tourraine (2010) traz à tona a importante realidade de que as mulheres são atingidas diariamente seja pela violência ou pelas desigualdades, no entanto, é nítida a manifestação da sua grande capacidade e vontade de agir frente aos mais diversos desafios, a fim de que possam se julgar livres e independentes antes mesmo de serem submissas. A luta das mulheres não é contra os homens, elas não veem sua condição

como uma guerra a ser travada, mas se veem em posição de difundir uma cultura em que a vida privada deva ser colocada muito a frente e com mais importância e significação que a vida social. Não pode-se deixar de reconhecer que no que diz respeito a termos econômicos e profissionais os ganhos e conquistas das mulheres foram por demais limitados, porém, o inimigo principal a ser combatido, conforme as entrevistadas mostraram, é a ideia de que a vida privada deve ser abandonada e separada da vida política e social, quando, em verdade, elas têm claramente em suas visões que é partindo da vida privada que os espaços públicos serão transformados.

O caminho de libertação das mulheres se deu de uma forma linear, na qual primeiro elas concentraram suas esperanças na liberdade de trabalhar, o que conseqüentemente as libertou do domínio marital. A partir disso, vêm então as demais buscas, a de independência econômica, de igualdade jurídica e de liberdade sexual. Esta nova mulher, então livre, que age em torno de suas preferências, exerce forte poder sobre o meio social e não apenas sobre ele, mas também sobre as instituições e representações. Desta forma, chega-se à conclusão de que a mulher pela busca de si altera a cultura e o meio em que está inserida, exercendo forte papel na modernização da sociedade (TOURRAINE, 2010).

De todo modo, Tourraine (2010) aponta que em seus estudos e percepções as mulheres têm ocupado cada vez mais uma posição central, enquanto os homens cada vez mais ficam em segundo plano. Os motivos já foram exaustivamente falados acima, porém, não se pode esquecer que muito há que se mudar na sociedade, pois, mesmo as mulheres tendo cada vez mais acesso ao sentido e a direção de suas próprias vidas, os homens ainda permanecem sendo donos do poder, das armas, do dinheiro e quase sempre tomam as decisões importantes por majoritariamente ocuparem a maioria dos cargos de maior relevância e poder. Muitos desses homens ainda veem uma sociedade dominada pelas e para as mulheres como algo utópico e longe da realidade, e isso nos diz muito ainda da forma como nossa sociedade pensa, se organiza e enxerga as mulheres.

Não se pode negar que as mudanças aconteceram na sociedade no que diz respeito a vida das mulheres, a exemplo das universidades, onde o estudo do gênero foi inserido nas mais diversas disciplinas bem como ocorrem constantemente os debates e as pesquisas neste âmbito. No que diz respeito a produção científica e acadêmica, bem como na esfera pública, a exclusão é cada vez mais evitada e absurda, porém, a carga histórica da composição do mundo moderno em que a mulher esteve por muito tempo

em exclusão e desvantagem explica muito a posição atual das mulheres de ainda desvantagem principalmente se tratando das mulheres negras e pobres (BIROLI, 2018).

Olhando por outro viés, temos a fala de Arruzza, Bhattacharya, Fraser (2019) que defendem o fim do chamado “feminismo liberal” e enfatizam um feminismo universal e plural que abrace a maioria das mulheres. O feminismo liberal a ser combatido é aquele que se dedica a permitir que um pequeno número de mulheres privilegiadas ascenda nas carreiras corporativas e escalões das forças armadas. É um feminismo que se recusa a tratar das desigualdades sociais que trazem uma grande impossibilidade de empoderamento à maioria das mulheres. A busca aqui é pela meritocracia e não igualdade. Nesse novo feminismo, ocorre um ataque às raízes capitalistas, em que há uma luta pelo bem-estar da maioria e a luta pelos direitos e necessidades da maioria que é composta por mulheres pobres da classe trabalhadora, das mulheres racializadas, das mulheres trans, com deficiência e das migrantes.

### **3. HISTÓRICO DA INSERÇÃO DAS MULHERES NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DO BRASIL**

O Brasil conta atualmente com a presença de mulheres no ofício da polícia em 19 estados da Federação. É sabido que no assunto inserção de mulheres, o estado de São Paulo foi o pioneiro, em 1955, seguido do Paraná, em 1977, o estado do Amazonas, em 1980, Minas Gerais, no ano de 1981, o Pará, em 1982 e o estado de Santa Catarina, em 1983. A forma de ingresso das mulheres nessas corporações policiais se deu por meio da criação das Companhias Femininas ou Pelotões de Polícia Militar Feminina, cujos objetivos eram o trato com idosos, o cuidado de crianças e adolescentes, o trânsito, os aeroportos, os menores infratores, e mulheres envolvidas em delitos penais. Foi através do tempo e de mudanças que, aos poucos, as mulheres foram ganhando espaço na atividade administrativa e operacional das corporações (CALAZANS, 2003).

Segundo Calazans (2003), o trabalho policial foi por muitos anos visto como uma ocupação genuinamente masculina, porém, com a inserção cada vez maior das mulheres nas mais diversas profissões a polícia não poderia ser diferente, iniciando,

assim, a inclusão das mulheres. Outro fator apontado para essa inserção é o fato de que as próprias organizações policiais têm sofrido diversas alterações na sua forma de trabalho, colocando em xeque muitos valores tradicionais, apresentando a força física como fator imprescindível, e a figura masculina como sendo única identitária. Esses valores deram espaço a outros atributos mais realísticos com o atual cenário como a inteligência, a inovação, o trabalho em equipe, e a capacidade de resolução de conflitos.

As mulheres são vistas como forças potenciais para diversas situações em que não só a força física é demandada, assim, foram notadas nelas características que podem ser exploradas a fim de neutralizar situações potencialmente conflituosas e violentas e atuar na valorização da prevenção (CALAZANS, 2003).

O ingresso das mulheres nas instituições militares é fato completamente novo datado do século XX quando analisamos a inserção mundial. A nível de Brasil, o ingresso das mulheres se iniciou em 1955, na Guarda Civil de São Paulo, que foi extinta em 1970 e incorporada à Polícia Militar de São Paulo. (ARAÚJO, 2021).

Quando se trata de Corpo de Bombeiros, São Paulo também foi pioneira na inclusão de mulheres em seus quadros com uma turma de 40 bombeiras no ano de 1991. Começa então a fase de invasão das mulheres no espaço tido como genuinamente masculino nas instituições militares (ARAÚJO, 2021).

No estado de Minas Gerais, no ano de 1993, com a inserção de 80 bombeiras houve a criação do Corpo Feminino, ou seja, a mulher foi incluída, mas assim como em São Paulo, em quadros separados dos homens, esse fato também evidenciou uma invasão ao espaço masculino tido como local de força física e de homens (ARAÚJO, 2021)

Quando analisamos nossa história, conforme Calazans apud Torres (1977), herdamos dos colonizadores portugueses os princípios jurídicos policiais, sendo que a polícia imperial do período colonial teve um papel violento e repressor principalmente devido aos combates de diversas insurreições e revoltas. Desta forma, é possível ver que com uma origem violenta e repressora se exigiu o vigor físico para alcançar os objetivos, motivo esse que mostra o porquê de as mulheres por muito tempo terem sido excluídas dessa profissão, devido a diferença biológica de força.

Calazans apud Amador (2002) nos mostra que a polícia no Brasil foi constituída formalmente junto à Cidade de São Sebastião do Rio de Janeiro, com a missão inicialmente de manter a ordem e tranquilidade, inibindo diversos tipos de

“sujeitos” que poderiam atrapalhar tal ordem. A polícia se torna o instrumento de algumas classes e passa a realizar o chamado policiamento ostensivo. A estrutura por constituição deveria ser subordinada ao Exército Brasileiro.

### 3.1 HISTÓRICO DA INSERÇÃO DE MULHERES NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DO PARANÁ

A Polícia Militar do Paraná (PMPR) é uma instituição Sesquicentenária, fundada em 1854, possuindo 167 (cento e sessenta e sete) anos de existência, no entanto, o ingresso da primeira turma de mulheres ocorreu apenas em 1977, através do decreto nº 3.238, de 19 de abril de 1977, ou seja, há apenas 44 anos. A PMPR foi a segunda instituição do Brasil a incluir mulheres em seus quadros funcionais, sendo o primeiro estado o de São Paulo (LOPES; SOUZA; BONFIM, 2016).

Lopes, Souza e Bonfim apud Santos (2016) contam de maneira mais detalhada como se deu esse ingresso da primeira turma para o curso de formação de soldados policiais militares contando com 42 voluntárias. Algumas exigências foram colocadas para essas mulheres: serem solteiras, desquitadas ou viúvas, terem idade entre 18 e 30 anos, e não terem responsabilidades familiares. Das 42 mulheres recrutadas, apenas 27 se formaram no pelotão denominado Anita Garibaldi. Em 16 de junho de 1978, com exceção das quatro primeiras colocadas: Rita Aparecida de Oliveira (Tenente-coronel), Ezilda Valentim de Souza (Tenente-coronel), Iracema Maschio Figueiredo (Major) e Juliana y Molina Sellucio (2º Tenente), que foram promovidas a 2º Sargento, as demais mulheres formadas foram promovidas a 3º Sargento. As policiais se deslocaram em 19 de junho de 1978, até o estado de São Paulo a fim de realizarem um estágio prático na denominada Polícia Feminina da Polícia Militar de São Paulo.

Mais adiante, em 1978, iniciou-se o primeiro Curso de Formação de Oficiais na Academia Policial Militar do Guatupê (APMG) com a participação feminina, que em 1951 teve a formação de 5 policiais: Rita Aparecida de Oliveira, Iracema Maschio Figueiredo, Mirian Biancolini Nóbrega, Zilá Valentim de Souza e Nelzi Schuastpa. Ainda em 1978, o Curso de Formação de Soldados (CFSD) contou com 43 candidatas, e em 1980 foi realizado o Curso de Formação de Cabos (CFC) com essas policiais formadas. Duas novas turmas foram formadas em 1981 e 1982. (LOPES; SOUZA; BONFIM, 2016).

De acordo com Lopes, Souza e Bonfim (2016), a primeira missão das

mulheres inseridas na PMPR consistia em atuar na Segurança Pública, mais especificamente na proteção e no cuidado de pessoas idosas, crianças e mulheres, desempenhando esse papel inicialmente sem o qualquer armamento. Apenas após o lamentável fato de uma mulher ter sido agredida fisicamente na cidade de Curitiba que foi adquirido armamento para elas, porém, de marca e modelo diferente daquelas utilizadas pelos homens. Foi somente após as acusações de discriminação que foi conferido às mulheres o mesmo armamento utilizado pelos homens policiais militares da mesma época.

Ao analisarmos a Lei de Organização Básica nº 6.774 de 08 de janeiro de 1976 que versava de maneira específica sobre o exercício das mulheres na PMPR, percebemos que elas foram designadas como uma “unidade operacional da Polícia Militar”. Essa lei colocava as mulheres em um quadro separado dos homens conferindo as funções específicas já citadas. Foi apenas em 17 de novembro de 2000, através da Lei 12.975 que finalmente o quadro separado foi extinto, e as mulheres foram incorporadas aos quadros gerais da organização PMPR (LOPES; SOUZA; BONFIM, 2016).

Antes de serem incorporadas aos demais na corporação, as militares pioneiras da PMPR constituíam a Companhia de Polícia Feminina (Cia P. Fem.), separadas em um quadro especial conforme já dito, de denominação QPM 3-12 sendo que somente em novembro de 1991, sete anos após a criação da Companhia, uma mulher viria a assumir o seu comando, sendo ela a Capitã Rita Aparecida de Oliveira (LOPES; SOUZA; BONFIM, 2016).

Ainda nesta esteira, segundo Lopes, Souza e Bonfim (2016), foi somente quinze anos após o advento do ingresso das mulheres na PMPR que a Cia P. Fem. foi dissolvida e distribuída em outras seções, batalhões, diretorias e companhias da PMPR. Foi então que finalmente as mulheres deixaram de figurar um quadro separado, o QPM 3-12, e passaram a desempenhar as mesmas funções dos homens, acabando, assim, as diferenças.

No Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná a primeira inserção de mulheres na corporação se deu no ano de 2005, conforme edital nº 003/2004 no qual foram dedicadas 18 (dezoito) vagas para candidatas do sexo feminino e 2 (duas) vagas para candidatas do sexo feminino que se declarassem afro-descendentes, somando o total de 20 (vinte) vagas disponibilizadas. Conforme o Edital nº 003/05 e Boletim do Comando Geral, foram selecionadas para a frequência no Curso de Formação de

Soldados (CFSD) no dia 4 de abril de 2005 um total de 22 (vinte e duas) mulheres, sendo elas: Ananda Chalegre Dos Santos, Analice De Oliveira, Camila Ludwig Dannemann, Carla Adriana Prado Spak, Anielle Braz Silva, Danila Prado Falcão, Geovana Angeli Messias, Jiane Luci Da Silva, Juliana Franceschi Forbeci, Juliana Mezzadri Zanello, Juliana Renata Dias Colares, Julineia Dos Santos, Melânia Cristine Giraldi, Michele Lopes Dias, Neide Efigênia De Oliveira, Rafaela Heloisa Beckert, Rafaela Mansur Diotalevi, Simone Aparecida Dos Santos, Tatiana Mokfianski Doin, Ângela Cristina Falversdian Antunes, Gizele Aparecida Da Silva e Patricia Panstein Lima.

Quando analisamos os boletins publicados com o termo de encerramento do CFSD 2005, notamos que, em 12 de dezembro de 2005, 21 (vinte e uma) mulheres das pioneiras que ingressaram no curso foram promovidas à graduação de soldado QPM 2-0 por terem concluído o Curso de Formação de Soldados Bombeiros Militares 2005, sendo elas: Danielle Braz Silva, Patrícia Panstein Lima, Juliana Renata Dias Colares, Geovana Angeli Messias, Camila Ludwig Dannemann, Jiane Luci Da Silva, Carla Adriana Prado Spak, Rafaela Heloisa Beckert, Melania Cristine Giraldi, Juliana Mezzadri Zanello, Rafaela Mansur Diotalevi, Rudinéia Rossi, Michele Lopes Dias, Juliana Franceschi Forbeci, Danila Prado Falcão, Julineia Dos Santos, Ângela Cristina Falversian Antunes, Simone Aparecida Dos Santos, Gizele Aparecida Da Silva, Analice De Oliveira e Tatiana Mokfianski Doin.

Diferente das pioneiras da PMPR que tiveram seu ingresso em um quadro separado dos homens, as mulheres bombeiras foram incluídas já no quadro QPMG 2-0, ou seja, no quadro de policiais militares geral, o que demonstrou um avanço em relação as irmãs de farda PMs.

Avançando para o dia 20 de março de 2006, tivemos a primeira turma com 5 (cinco) mulheres a ingressar na APMG no Curso de Formação de Oficiais (CFO), sendo as integrantes dela: Giselle Emanuelle Martins, Rafaela Tassi, Ynaiti Dandara Yasmin Dias e Franciane Alves De Siqueira. No dia 12 de dezembro de 2008, a turma que ingressou em 2006 formou-se tendo as cinco mulheres alcançado êxito, logrando o título de Aspirante a Oficial Bombeiro Militar e com a Aspirante Geovana Angeli Messias sendo a 1ª colocada da turma com a maior média final entre todos os formados.

A praça mais graduada da corporação hoje é a Subtenente Patrícia Panstein Lima, e a Oficial mais antiga é a Capitão a Geovana Angeli Messias.

### 3.2 REALIZAÇÕES NOTÓRIAS

Segundo Lopes, Souza e Bonfim (2016), algumas atividades desenvolvidas por mulheres da PMPR merecem destaque, sendo elas:

1981	Policiamento de Trânsito - Em agosto de 1981, o policiamento iniciou com 36 policiais femininas, cuja missão era policiar a área central de Curitiba.
1983	Penitenciária Feminina - Em agosto de 1983, as primeiras policiais a prestarem serviço na PFP foram a Sargento Diumira e as Soldados Regiani e Rosemary; as quais tinham por missão executar revistas pessoais nas detentas e visitantes, bem como escoltas fora da prisão.
1990	Policiamento Motorizado.
1993	Policiamento Montado - A primeira policial feminina a prestar serviço no policiamento montado foi a Soldado Edna Aparecida de Araújo.
1994	Patrulha Escolar.
1995	Policiamento Rodoviário – A primeira policial feminina a ingressar na Polícia Rodoviária foi a Cabo Elza. - Operações Especiais – A primeira policial feminina, e única até 2014, a concluir o Curso de Operações Especiais da PMPR foi a Soldado Silvana Gabardo.
1997	Aeroporto Internacional Afonso Pena.
2006	Função de Comando - Somente neste ano é que uma Policial Feminina assumiu uma função de comando de uma unidade operacional, quando em agosto a Tenente-coronel Rita Aparecida de Oliveira assumiu o comando do 12º Batalhão de Polícia Militar, localizado no município de Curitiba.
2014	A Tenente-coronel Karin Krasinski assumiu o comando da Academia Policial Militar do Guatupê. A Coronel Audilene Rosa de Paula Dias Rocha assumiu o cargo de Chefe de Segurança, antes da Vice-Governadora Cida Borghetti, na Casa Militar do estado do Paraná, bem como o de Assessora para Assuntos de Segurança Pública na Vice-governadora do Palácio do Governo do Estado.
2015	Pela primeira vez na história da corporação, uma mulher assumiu o

	comando de um pelotão da Rondas Ostensivas Tático Móvel (ROTAM), a 2º tenente Anahy Biancolini Nóbrega, pertencente ao 20º Batalhão de Polícia Militar, 1º Comando Regional da PM, em Curitiba, segundo informações postadas na página oficial da PMPR.
--	---

FONTE: Lopes, Souza e Bonfim (2016).

Podem ser acrescentados ao quadro acima mais alguns feitos notáveis de mulheres na PMPR que valem menção:

2018	Primeira mulher assume o Comando-Geral da Polícia Militar do Paraná em 163 anos de história; A coronel Audilene Rosa de Paula Dias Rocha assumiu a função durante uma cerimônia presidida pela Governadora Cida Borghetti.
2019	Primeira mulher da PMPR a ser designada para integrar uma Missão de Paz das Nações Unidas. A 1º Tenente Elaine Pereira Melere foi para o Sudão do Sul e desenvolveu a atividade de Individual Police Officer - Policial Individual.
2020	O Pelotão de Choque do 4º Batalhão de Polícia Militar (4º BPM) Maringá-PR passou a ter como comandante a Tenente Bruna Gali Silva Arouca sendo primeira oficial a comandar esse tipo de tropa na Polícia Militar do Paraná. Ela passou a ter 33 policiais militares sob seu comando com a missão de atuar em ocorrência de maior periculosidade.
2021	A 1º Tenente QOPM Bruna Gali Silva Arouca se torna a segunda mulher no Paraná a se formar no Curso de Operações Especiais da PMPR.

FONTE: Quadro elaborado pela autora com informações obtidas na Intranet PMPR.

Quando analisamos a trajetória das mulheres no CBPMPR notamos também feitos importantes que projetaram as mulheres ajudando a consolidar suas posições nas fileiras da corporação, sendo assim, destacam-se alguns marcos históricos:

2005	Ingresso das primeiras mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná. 21 (vinte e uma) mulheres foram promovidas a Soldado do CB.
------	---

2006	Ingresso das primeiras mulheres no curso de formação de oficiais bombeiros militares.
2008	As 5 (cinco) primeiras mulheres a ingressar no CFO são declaradas Aspirantes a Oficial, sendo a Aspirante Oficial BM Geovana Angeli Messias a 1ª Colocada Geral da turma de Aspirantes BM 2008.
2016	A primeira mulher a ser promovida ao posto de oficial intermediária Capitão QOBM Geovana Angeli Messias
2020	A primeira mulher a chegar a mais alta Graduação a Subtenente do CB PMPR é Patrícia Panstein Lima

FONTE: Quadro elaborado pela autora com informações obtidas na Intranet PMPR.

### 3.3 TEXTOS NORMATIVOS PERTINENTES AO TEMA

No que se trata da inserção de mulheres em uma corporação que nunca havia provado esta experiência é importante analisar as normas, leis, decretos, portarias, e demais documentos pertinentes ao tema e que trazem tópicos importantes para discussão. O CB PMPR experimentou uma nova experiência quando passou a incorporar aos seus quadros mulheres, e essas tem enfrentado desafios desde a incorporação repentina.

Há mister de começar em respeito a pirâmide hierárquica das leis, falando de nossa Carta Magna. A Constituição Federal Brasileira (CF) de 1988 nos traz alguns pontos importantes que valem a menção para início da discussão:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Constituição Federal, 1988).

Analisando o artigo citado acima fica claro que em sua concepção a CF buscava conferir direitos e igualdade a todos os cidadãos brasileiros sem distinção qualquer e especificadamente neste item que trata as diferenças de salário, destaco com maior

relevância os critérios de admissão para empregos e exercício de funções.

Ainda tratando da CF, no Art. 3º intitulado de princípios gerais temos o seguinte:

“Os princípios da presente Convenção são: g) A igualdade entre o homem e a mulher”  
(Constituição Federal, 1988).

Ou seja, já em 1988 vemos que o legislador deixa clara a preocupação com o combate as diferenciações entre homens e mulheres e no artigo citado temos de forma clara a busca por esta igualdade.

Passamos a analisar o primeiro edital lançado no ano de 2004 que trazia a novidade de aceitar mulheres para o pleito da seleção dos novos soldados do CB PMPR. O edital fazia a seguinte previsão quanto as vagas:

(...) torna público que se acham abertas as inscrições ao Concurso Público para ingresso na PMPR, destinado ao preenchimento de 293 (duzentos e noventa e três) vagas, exclusivamente na Qualificação Policial – Militar Geral 2 (QPMG 2 – Bombeiro – Militar), nos termos deste Edital, distribuídas da seguinte forma:

- a) 245 (duzentos e quarenta e cinco) vagas para candidatos do sexo masculino; e
- b) 18 (dezoito) vagas para candidatas do sexo feminino. (...)

(Edital Nº 003/2004 – Gabinete do Comando Geral da PMPR).

Esse edital traz de maneira evidente que a quantidade de vagas destinadas as mulheres no primeiro concurso foram esmagadoramente menores que as vagas destinadas aos homens, um claro conflito com o que a CF preconiza segundo os artigos citados no início desta discussão. Nos demais pontos do edital não foi percebido nenhum ponto relevante que merece destaque em relação as candidatas femininas.

Quando analisamos o edital do concurso seletivo para o Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar 2011, separamos o seguinte item:

2.2 Considerando a natureza especial das funções de Policial-Militar e de Bombeiro-Militar e o interesse público ficam destinadas até 50% (cinquenta por cento) das vagas para pessoas do sexo feminino, observada a ordem de classificação geral (Edital Nº 588/2011 – CRS, PMPR).

Concluimos, desta forma, que segundo este item, diferente de separar as vagas entre os candidatos do sexo masculino e as candidatas do sexo feminino, apresenta um parâmetro limite de 50% (cinquenta por cento) das vagas que poderiam ser preenchidas por mulheres. Ou seja, de um total de 20 (vinte) vagas dispostas, caso 11 (onze) mulheres ou mais passassem nas primeiras colocações algumas delas ficariam de fora mesmo tendo tirado nota maior que os homens. A justificativa dada no próprio item é posta como “natureza especial das funções Policial-Militar e Bombeiro-Militar.

Devido a este item peculiar sempre presente nos editais, inclusive no atual para curso de formação de Soldados 2021, vale ressaltar que há uma Lei Estadual que preconiza esse fato, sendo essa a mesma lei que liberou o ingresso das mulheres nas instituições Bombeiro Militar do Paraná, a Lei Estadual nº 14.804 – de 20 de setembro de 2005:

"§ 2º Considerando a natureza especial da função de Policial Militar e Bombeiro Militar e o interesse público, ficam destinadas até 50% (cinquenta por cento) das vagas das inclusões no Quadro de Oficiais Policiais Militares, Bombeiros Militares e Qualificações de Praças, para pessoas do sexo feminino.

§ 3º Fica permitido o ingresso de mulheres no Quadro de Oficiais Bombeiros Militares (QOBM), nas Qualificações de Praças Especiais Bombeiros-Militares (Aspirante a Oficial BM e Aluno Oficial BM) e de Praças Bombeiros-Militares Geral 2 (QPMG-2), e na Particular QPMP-0 (PARANÁ, LEI ESTADUAL Nº 14.804).

Analisando os demais editais não há muita diferença até o presente momento, nem mais pontos que chamaram atenção acerca da inserção de mulheres, no entanto,

institucionalmente há uma norma interna publicada no boletim da Polícia Militar recentemente que vale o destaque no universo do assunto, a Portaria do CG nº551/2020:

O Comandante-Geral da Polícia Militar do Paraná, no uso das atribuições que lhe confere o art. 4º, da Lei Estadual nº 16.575, de 28 de setembro de 2010 (Lei de Organização da PMPR), e considerando as informações encartadas no E-Protocolo nº 17.087.263-0, resolve: Art. 1º Instituir as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Polícia Militar do Paraná, cujo objetivo é identificar e coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual no ambiente de serviço, conforme distinção abaixo:

I - O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

II - O assédio sexual consiste em constranger colegas por meio de galanteio e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. O ato do assediador pode ser sutil ou claro, escrito ou insinuado, pode vir na forma de coação, chantagem ou intimidação: ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa (PORTARIA DO CG nº551/2020).

Desta forma, percebe-se um grande avanço na PMPR em combater as questões de assédio sexual na instituição que ocorrem com certa frequência, uma vez que, conforme apresentado anteriormente na fundamentação teórica, estamos em uma sociedade machista, misógina e patriarcal, que sempre viu a mulher como mero objeto passível de ser dominada e controlada. Por pertencer à PMPR o Corpo de Bombeiros

terá que se adequar conforme a presente lei, o que significa um avanço, porém, quando vemos que o assunto só se tornou pauta no ano de 2020, percebemos que muito há que se melhorar ainda e os avanços têm ocorrido de forma devagar e tardia.

### 3.4 PROCEDIMENTOS E PROCESSOS DE RELATIVOS AO TEMA

Quando falamos da mulher na sociedade atual ainda fortemente arraigada de aspectos machistas, é necessário falar das questões relativas ao assédio sexual, deste modo, esta parte da pesquisa é destinada a tratar deste assunto. Antes disso, é necessário saber que em instituições militares existem formas e mecanismos de apuração e punição de crimes, sejam eles comuns ou militares e das chamadas transgressões disciplinares. Para a apuração dos crimes, sejam eles militares ou comuns, o mecanismo utilizado é o Inquérito Policial Militar (IPM), processo inquisitório que visa a apuração das possíveis condutas criminosas. O processo e os preceitos seguem o disposto no Decreto-Lei nº 1.002, de 21 de outubro de 1959, o Código de Processo Penal Militar e o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 – Código Penal Militar.

Quando tratamos de questões que não se enquadram em crime, mas que ofendem de alguma forma a disciplina e hierarquia militar, o mecanismo de apuração chama-se Formulário de Apuração a Transgressão Disciplinar (FATD), seguindo o rito conforme o disposto no Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002:

a) Recebida e processada a parte, será entregue o *Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar* ao militar arrolado como autor do(s) fato(s) que aporá o seu ciente na *1ª via* e permanecerá com a *2ª via*, tendo, a partir de então, três dias úteis, para apresentar, por escrito (de próprio punho ou impresso) e assinado, suas alegações de defesa, no verso do formulário (RDE, 2002).

Além dos dispositivos já citados, a instituição ainda conta com o mecanismo de apuração quando não se sabe se o crime ou transgressão tem autoria ou necessita de

maior elucidação, sendo este mecanismo a Sindicância, descrita na Portaria do Comando Geral n° 338, de 24 de abril de 2006:

Art. 1º Sindicância é o instrumento de natureza administrativa e de caráter inquisitorial que tem por finalidade apurar fato, produzindo provas e esclarecendo circunstâncias, de forma a subsidiar decisão da autoridade competente - Redação dada pela Portaria CG n.º 1.382, de 12 dez. 06. (PORTARIA DO CG, 2006).

Temos ainda o processo Auto de Prisão em Flagrante Delito (APFD), processo instaurado quando um militar é flagrado no ato do cometimento de um crime, seja comum ou militar, o auto é lavrado e o militar imediatamente preso em quartel militar.

Por fim, temos os dispositivos que servem para julgar se o militar que cometeu uma falta e/ou crime grave deve permanecer nas chamadas fileiras da corporação, e para isso temos o Conselho de Disciplina (CD), a Apuração de Licenciamento Disciplinar (ADL) e o Conselho de Justificação (CJ) definidos na Lei Estadual n° 16.544, de 14 de julho de 2010:

Art. 4º O processo disciplinar compreende: I - Apuração Disciplinar de Licenciamento, destinada a julgar a capacidade de praça ativa ou inativa, com menos de 10 (dez) anos de serviço prestados à Corporação, na data do fato, para permanecer, nas fileiras da PMPR, na condição em que se encontra; II - Conselho de Disciplina, destinado a julgar a capacidade de praça especial ou de praça, ativa ou inativa, com mais de 10 (dez) anos de serviço prestados à Corporação para permanecer, nas fileiras da PMPR, na condição em que se encontra; III - Conselho de Justificação, destinado a julgar a capacidade de oficial, ativo ou inativo, para permanecer, nas fileiras da PMPR, na condição em que se encontra (LEI ESTADUAL, N° 16.544, 2010).

Isto posto, fez-se necessária essa explicação para o fiel entendimento dos dados

que serão colocados a seguir, dados concedidos pelo setor de estatística da Corregedoria Geral da Polícia Militar do Paraná (COGER) setor responsável pela apuração e controle de questões relativas a justiça e disciplina da corporação. Foram realizadas buscas diretamente no banco de dados do SISCOGER e EPROC, sistemas que viabilizam o controle de todos os processos e procedimentos instaurados na Polícia Militar do Paraná, conforme os critérios estabelecidos abaixo:

1. Pesquisa realizada em:	
• Procedimentos:	• Processos:
- IPM	- ADL
- Sindicância	- CD
- APFD	- CJ
	- FATD
2. Critérios de pesquisa:	
- período: 2005 até 2020	
- tipo de envolvimento: 'Acusado', 'Acusador','Denunciado','Indiciado','Justificante','Sindicado','Vítima','Ofendido'	
- sexo: feminino.	

- quadros: QOBM, QPMG2, BM.
- palavras-chaves em descrição/síntese do fato: assédio, assédio sexual, importunação, constrangimento, xingamento.
3. Resultado:
- resultado.csv (hash MD5SUM dfb1dae7bc78b4215d3997ccd9b4f3bf)
- consulta.sql (hash MD5SUM 36fb27bda71e37b0d9463a7cdec460b5)
- MD5SUM

FONTE: Quadro elaborado e fornecido pelos analistas da Corregedoria Geral da PMPR.

A partir dos critérios acima relacionados os resultados foram os seguintes:

<b>Procedimento ou Processo</b>	<b>Ano</b>	<b>Nº</b>	<b>Tipo (condição da bombeira no procedimento)</b>	<b>Cargo ocupado no procedimento</b>	<b>Cargo atual</b>	<b>Quadro atual</b>	<b>Resultado</b>
<b>FATD</b>	2012	1452	Acusadora	Sd. 1ª Cl.	Cabo	QPM 2-0	Acusado punido Natureza Grave: Preso 02 dias
<b>FATD</b>	2013	109	Acusada	Sd. 2ª Cl.	Sd. 1ª Cl.	QPM 2-0	Punida Natureza Média: Presa 04 dias
<b>IPM</b>	2016	365	Ofendida	Prejudicado	1º Ten.	QOBM	Indiciado IPM encaminhado à VAJME
<b>IPM</b>	2016	365	Ofendida	Prejudicado	2º Ten.	QOBM	
<b>SINDICÂNCIA</b>	2014	211	Ofendida	Prejudicado	Prejudicado	Prejudicado	Indícios de cometimento de crime comum, de crime militar e de transgressão disciplinar na conduta do Sindicado.

FONTE: Quadro elaborado e fornecido pelos analistas da Corregedoria Geral da PMPR.

Com base nos dados acima percebemos que ao longo desses mais de 15 (quinze) anos da inserção da primeira turma de mulheres no CB PMPR a busca nos registros oficiais trouxe o resultado de apenas 5 procedimentos com as palavras-chaves definidas, sendo 2 FATD's, 2 IPM's e 1 sindicância. Desses, temos uma punição conferida e dois indiciamentos, sendo que para um não há solução registrada no banco de dados (provavelmente por ser anterior ao novo sistema da COGER) e em um destes procedimentos foi a militar feminina que figurou como acusada.

Importante ressaltar o que foi dito pelos oficiais que captaram os dados do sistema que o início do registro de procedimentos e processos no SISCOGER é posterior ao período solicitado, no caso, o ano de 2005, ano do então primeiro ingresso

feminino. O sistema foi criado no ano de 2008 e a inserção e cômputo de processos e procedimentos anteriores à criação pode estar prejudicada.

Os analistas ainda destacaram em seu relatório de entrega dos dados que o resultado apresentado é afetado diretamente pelo detalhamento dos fatos na síntese do procedimento ou processo, que é o mecanismo de busca no sistema.

Acerca dos fatos e dos números, é visível que são baixos perante o tamanho da população de mulheres e o tempo transcorrido do primeiro ingresso até o momento da pesquisa. Esses números baixos podem ter vários significados que poderiam ser mais bem avaliados perante pesquisa com foco direto no tema. Porém, algumas respostas vêm à tona a partir de reflexões em torno do tema em conversa com os analistas. A principal resposta possível é a forma com que os procedimentos são detalhados, muitas vezes se omitindo as palavras assédio ou machismo, a fim de preservar o réu no transcorrer do processo. Outro motivo que se apresenta é a dificuldade enfrentada pelas mulheres em se realizar a denúncia formal, uma vez que a maioria dos casos principalmente do crime de assédio ocorre entre duas pessoas dificultando a apresentação de provas. Outro motivo evidente é a própria cultura de culpabilização da vítima que gera um sentimento de vergonha que impede muitas vezes a vítima de falar. Outro motivo que vale ser citado é o fato de que muitas mulheres são assediadas por seus superiores hierárquicos, conforme apontaram as respostas ao questionário quanto as perguntas de cunho íntimo, e assim sendo, o medo de represália caso ocorra a denúncia é muito grande, pois se não houver uma prova e punição do assediador, muito provavelmente após o fato a militar teria que continuar trabalhando com o superior que acusou.

Vale ressaltar ainda que os analistas citaram por diversas vezes em seu relatório a surpresa por haver tão poucos procedimentos abertos neste tema, ainda mais comparando com os números da PMPR, que mesmo sendo uma instituição mais antiga e possuindo maior número de mulheres, apresenta dados muito mais concretos, seja de denúncias ou de procedimentos abertos no tema do assédio sexual.

Vale ressaltar que nesta pesquisa foi idealizada maior explanação e investigação acerca do assédio sexual, no entanto, o tema seria explorado através de duas perguntas no questionário, uma direta, perguntando se a bombeira já havia sofrido assédio sexual, e outra questão aberta na qual a bombeira poderia compartilhar caso desejasse alguma história de um fato que passou ao longo de sua carreira. As questões, no entanto, foram censuradas pelo Comando do Bombeiro uma vez que poderiam trazer a tona indícios de

crime e transgressão de maneira anônima sem ter como serem apurados. Desta forma, para que todo o questionário não lograsse autorização de ser aplicado e a pesquisa comprometida, foi optado por suprimir tais questões e se utilizar de dados concretos autorizados e fornecidos pela Corregedoria Geral da PMPR. Certamente as respostas do questionário teriam sido muito enriquecedoras uma vez que por serem anônimas as bombeiras teriam grande incentivo e segurança em compartilhar experiências vividas e mostrariam dados mais concretos e reais acerca do assédio sofrido por muitas mulheres, uma vez que não haveria medo dos riscos já citados acima.

A coleta desses dados evidenciou e intensificou a necessidade de se tratar este tema com mais detalhes em pesquisa própria, haja vista, que até mesmo os analistas apresentaram certo espanto mediante o baixo número de processos abertos e casos apurados.

#### **4. METODOLOGIA CIENTÍFICA**

Segundo Fachin (2006), o método é um instrumento do conhecimento que proporciona aos pesquisadores em qualquer área de sua formação orientação geral que facilita planejar uma pesquisa, formular hipóteses, coordenar investigações, realizar experiências e interpretar os resultados.

Quanto aos objetivos, esta pesquisa segundo Gil (1991), se classifica como descritiva, uma vez que descreve as características de determinada população, neste caso as mulheres que ingressaram no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado do Paraná, utilizando, para isso, a técnica padronizada de coleta de dados, o questionário.

O questionário nada mais é que um conjunto de questões reunidas para que o sujeito pesquisado possa responder. As questões são elaboradas e pensadas a fim de buscar respostas do pesquisado, sendo então uma técnica de coleta de dados amplamente utilizada pelos diversos pesquisadores. A técnica busca a obtenção de dados de forma especial, ou seja, do ponto de vista do pesquisado, expressando aquilo que ele “sabe, sente ou deseja, crê ou espera, pretende fazer, faz ou fez e suas razões e explicações para determinado tema levantado” (Gil, 1991).

Segundo Gil (1991), a classificação das pesquisas quanto a seu objetivo é muito útil para estabelecer o marco teórico, porém, quando se trata de analisar os fatos do ponto de vista empírico é necessário traçar um modelo operativo e conceitual da pesquisa. Desta forma, quanto aos procedimentos técnicos utilizados esta pesquisa se

classifica como bibliográfica, por trazer à tona teorias do machismo estrutural e da dominação masculina. Foi realizada uma pesquisa em material já elaborado de livros e artigos científicos a fim de traçar como base uma bibliografia sobre o machismo e, posteriormente, explorar o que já foi publicado. A pesquisa também se classifica como documental, uma vez que, além de utilizar dados publicados, foram utilizados materiais que não possuíam ainda tratamento, tais quais: editais de concursos publicados na internet, dados de tabelas de efetivos e procedimentos recebidos dos órgãos internos da Polícia Militar do Paraná e Corpo de Bombeiros. Pode ser classificado também, por fim, como estudo de campo, uma vez que, trata de uma comunidade específica a das mulheres que trabalham e exercem funções no Corpo de Bombeiros da PMPR, o que cabe ressaltar é que a pesquisadora tem experiência direta com a questão estudada e pertence ao Corpo de Bombeiros.

Ainda, a fim de apresentar dados relevantes que tragam à tona questões importantes a serem debatidas sobre as mulheres que hoje trabalham e exercem funções na instituição estudada, foi utilizada a ferramenta de coleta de dados padronizada, o questionário, com perguntas fechadas enviadas de forma eletrônica a todas as mulheres que trabalham em quartéis da corporação, através da plataforma *Google Forms*, com posterior tratamento e interpretação dos dados e respostas recebidas.

## 5. APRESENTAÇÃO DE DADOS DOS QUESTIONÁRIOS

Antes de demonstrar os resultados da coleta de dados dos questionários é importante demonstrar onde estão as mulheres que hoje trabalham no CBPMPR conforme dados fornecidos pela seção de pessoal do Comando do Corpo de Bombeiros (CCB). Foi identificado que as mulheres estão nas mais diversas cidades espalhadas por todo o território do Estado do Paraná. No momento em que se escreve esta pesquisa, o CB conta com um total de 213 (duzentos e treze) mulheres classificadas nas seguintes unidades:

OBM	Cidade Sede	Oficiais	Praças
CCB	Curitiba	9	9
COBOM	Curitiba	0	6

CEI	São José dos Pinhais	1	1
ADIDOS (em nenhuma das unidades bombeiro ou policial militar)	----	0	3
PMPR	Curitiba	1	1
GOST	Curitiba	0	0
1º CRBM	Curitiba	3	2
1º GB	Curitiba	2	24
2º GB	Ponta Grossa	3	6
6º GB	São José dos Pinhais	0	26
7º GB	Curitiba	2	16
8º GB	Paranaguá	1	12
2º CRBM	Londrina	0	2
3º GB	Londrina	1	3
5º GB	Maringá	2	9
11º GB	Apucarana	3	1
1º SGBI	Ivaiporã	0	0
7º SGBI	Santo Antônio da Platina	1	1
8º SGBI	Cianorte	2	1
9º SGBI	Paranavaí	0	0
3º CRBM	Cascavel	1	1
4º GB	Cascavel	2	14
9º GB	Foz do Iguaçu	1	9
10º GB	Francisco Beltrão	3	9
12º GB	Guarapuava	3	1
2º SGBI	Pato Branco	1	8
6º SGBI	Umuarama	0	4
BPMOA	Curitiba	0	0
COGER	Curitiba	0	0

APMG	São José dos Pinhais.	1	1
------	--------------------------	---	---

FONTE: Quadro elaborado pela autora com informações fornecidas pelo Comando do Corpo de Bombeiros do CBPMPR.

Alguns pontos devem ser colocados em evidência para um melhor entendimento do cenário, sendo o primeiro deles o fato de que cada uma das unidades acima possuem um quartel na cidade sede, no entanto, abrangem uma área muito maior de atuação que vem a englobar mais cidades dentro de sua regional, a exemplo do 5º GB- Maringá que engloba outros municípios como Campo Mourão, Goioerê e Sarandi. Isto posto, não necessariamente a mulher está desempenhando suas funções na sede, mas pode estar em qualquer uma das cidades da área de abrangência da unidade. Outro ponto que vale ser ressaltado é que foram utilizadas como amostra e população desta pesquisa apenas as bombeiras que trabalham em quartéis do CB, excluindo então as que exercem funções em quartéis que não são de bombeiros militares, por exemplo as que estão na APMG e PMPR.

Percebemos que a maior concentração de mulheres está na capital Curitiba, seguido de São José dos Pinhais, Cascavel e outros, o que faz sentido uma vez que proporcionalmente nestas cidades há maior concentração de efetivo. Nos chama atenção o fato de Londrina não possuir muitas mulheres, sendo a 2ª cidade mais populosa do Paraná, porém, o que realmente vale destacar é o fato de que algumas unidades como o 1ºSGBI e o 9º SGBI nunca possuíram efetivo feminino, ou seja, as mulheres ainda sequer conseguem ocupar espaços em todas as unidades do CB.

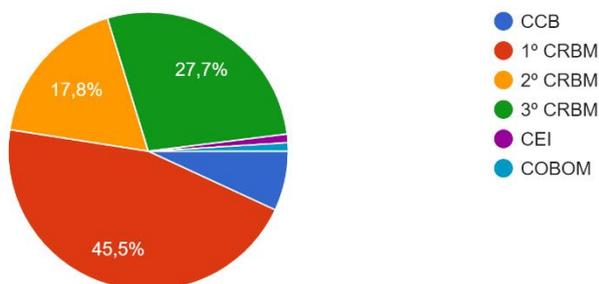
O questionário foi elaborado com questões que buscaram abordar diversos temas relacionados a mulher dentro da corporação estudada, temas como machismo, piadas constrangedoras, estrutura física dos quartéis principalmente no tocante a banheiros e alojamentos, segurança da intimidade, equipamentos quanto a anatomia feminina e outros. As questões foram elaboradas com base na experiência vivenciada pela pesquisadora e sua carga profissional, mas também com apoio de outras mulheres que vivenciaram o dia a dia de ser bombeira no Paraná e compartilharam com a autora suas experiências.

A população total de bombeiros militares do estado no momento em que este texto é elaborado, segundo a Intranet da Polícia Militar do Paraná, é de 2.989 bombeiros militares, sendo desses integrantes 213 mulheres, porém, a amostra feminina diminui

quando recortamos a amostra para apenas as mulheres que trabalham e desempenham funções em quartéis de bombeiro militar, ou seja, a população feminina cai para 206 ao retirarmos as mulheres que trabalham em quartéis policiais militares, secretarias do governo ou outras unidades.

Os questionários foram enviados para as mulheres através de grupos de conversas do aplicativo *WhatsApp*, com o intermédio de mulheres que se encontram nos mais diversos quartéis do Paraná. Foram obtidas um total de 101 (cento e uma) respostas que representam um percentual de 49,03% da amostra de mulheres viáveis a responder. É importante salientar que por se tratar de pesquisa com seres humanos o questionário foi enviado para análise e crivo do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Maringá (UEM), tendo também a aprovação e autorização do Comando do Corpo de Bombeiros o qual vinculou sua autorização a autorização do Comitê. As questões bem como suas respectivas respostas serão demonstradas e destrinchadas uma a uma a seguir:

1) Em qual Organização Militar (dentro da área de atuação) atualmente exerce suas funções:  
101 respostas



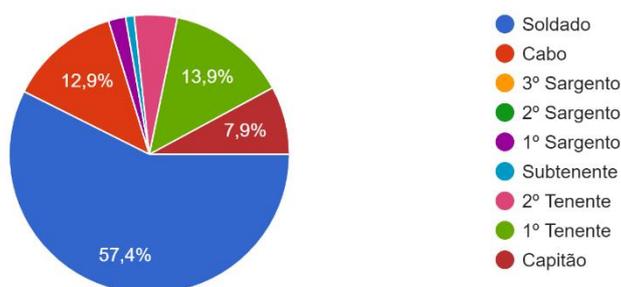
A primeira questão busca basicamente identificar e mapear de qual localização geográfica da organização a mulher que responde está inserida. Tal informação mostra e confirma o disposto no Quadro inserido no item 9 fornecido pelo Comando do Corpo de Bombeiros. A maior concentração de mulheres está no 1º CRBM que fica na Cidade de Curitiba e abrange também a Região metropolitana. Em segundo lugar, com mais repostas ficou o 3º CRBM com sede em Cascavel-PR, abrangendo a região Noroeste do estado, por último ficou o 2º CRBM, com sede em Londrina, que abrange a região do Norte do Paraná, região com a menor concentração de mulheres atualmente trabalhando no CB.

É importante ressaltar que não foram elencados neste item quartel por quartel, uma vez que alguns quartéis possuem uma mulher em cada posto/graduação ou até

mesmo menos de 3 (três) mulheres ao total, o que acabaria possibilitando a identificação de quem está respondendo, o que por regional se torna impossível. Vale também lembrar que por ser um público relativamente pequeno as mulheres da corporação costumam conhecer-se e comunicar-se.

### 2) Qual o seu posto/graduação?

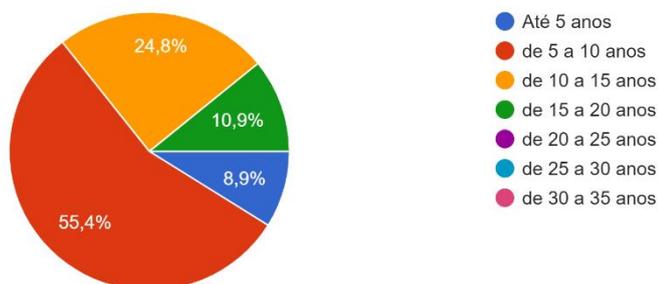
101 respostas



A questão 2 buscou mapear de qual a posição hierárquica a mulher responde as perguntas, tendo uma maioria dentro do esperado de Soldados que são a base da pirâmide da corporação e por isso possuem maior representatividade. Percebemos que a maior parte das respondedoras são soldados e 1º Tenentes, porém, houve representatividade em todas os postos/graduações trazendo certa riqueza as respostas.

### 3) Quantos anos de serviço possui?

101 respostas

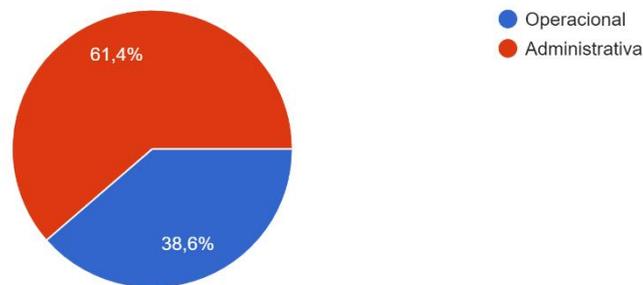


A pergunta 3 busca evidenciar o tempo de serviço das respondedoras, que de pronto mostra uma tropa feminina diversificada, porém nova, considerando que um militar pode chegar a no máximo 35 anos de serviço, mais da metade das respondedoras possui apenas de 5 a 10 anos trabalhados na corporação. Este dado solidifica o fato de quão recente é o advento do ingresso de mulheres na corporação. Com 15 a 20 anos de

serviço a faixa é a segunda menor, e na faixa de 25 a 35 anos não possuímos nenhuma militar, o que é evidente haja visto o primeiro ingresso feminino ser datado de 2005.

4) Em qual área atua (no momento em que responde)?

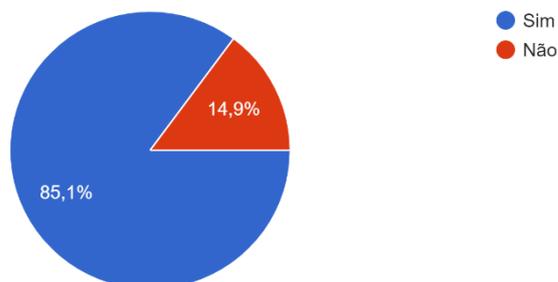
101 respostas



A questão 4 busca mapear em qual das duas áreas hoje possíveis de desempenhar funções as mulheres estão, e analisando a amostra estudada temos a maioria das mulheres trabalhando no setor administrativo. Esse resultado corrobora algumas questões indicadas na metodologia em que as mulheres tendo diferenças biológicas comparadas aos homens costumam ser colocadas no setor administrativo. Em contrapartida, possuem muito talentos e habilidades que podem ser utilizados nas resoluções de conflitos, uma questão fortemente presente no dia a dia do serviço administrativo que constantemente trabalha buscando soluções criativas junto aos problemas diários. Porém esse número também pode evidenciar dois problemas, o primeiro é o ainda presente preconceito de que a mulher é mais fraca e não pode trabalhar no operacional, e o segundo é que os quartéis não dispõem de estrutura física para a mulher pernoitar, impossibilitando assim o emprego dela no serviço operacional. Lembrando que no CBPMPR a escala de serviço operacional é de 24x48, ou seja, o militar passa 24 horas no quartel e goza posteriores 48 horas de folga, sendo assim precisa dormir e realizar sua higiene no aquartelamento. É esse um dos principais motivos da preocupação da pesquisa em estrutura física, alojamentos e banheiros.

5) No quartel que a senhora trabalha existe alojamento com estrutura (banheiro e vestiário) exclusivo para mulher?

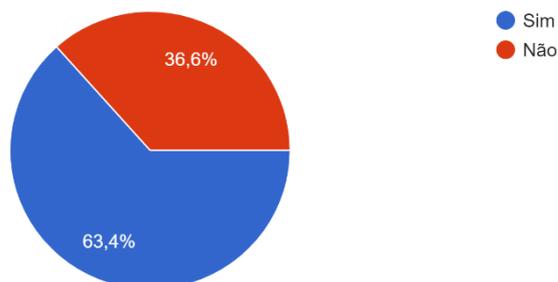
101 respostas



A questão 5 aborda um tema importante que inclusive foi uma das inspirações para o nascimento desta pesquisa. Apesar de parecer pequena a quantidade de mulheres que responderam não possuir banheiro e alojamento específico em seus quartéis, 14,9%, este número deveria ser o de 0%. Possuir um local exclusivo para realizar higiene e necessidades biológicas é algo básico, pois nenhuma mulher deveria ter que desempenhar suas funções sem ter essa estrutura definida. O motivo pode ser atribuído ao tardio ingresso das mulheres, já que o Corpo de Bombeiros nasceu em 1912, e as mulheres ingressaram apenas em 2005, porém, quando vemos que esse ingresso já fez seu aniversário de 15 anos é inadmissível que ainda haja quartéis sem tal estrutura mínima para a mulher. Esta questão deriva de vivências da pesquisadora em trabalhar em locais sem banheiro e alojamento específico, mas também de relatos de diversas mulheres que trabalharam por muito tempo até conquistar essa estrutura mínima. Hoje o número é pequeno, porém, podemos afirmar que já foi muito maior, ainda mais se falando de quartéis no interior do Paraná.

6) Quando a senhora entrou na corporação durante o CFSD/CFO havia alojamento com estrutura (banheiro e vestiário) exclusivo para mulher?

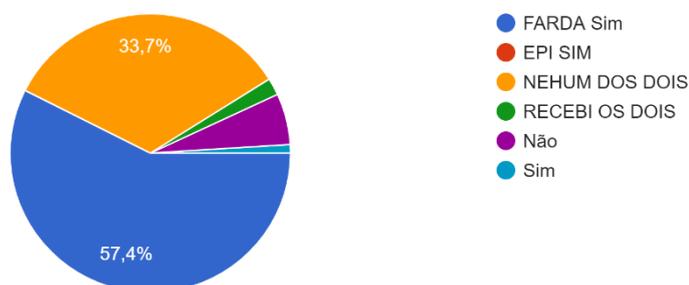
101 respostas



A questão 6 elucida ainda mais o já disposto de que anos atrás a situação da estrutura física do local adequada para mulheres era mais difícil, pois mais de 35% das mulheres que ingressaram tiveram que trabalhar sem as condições consideradas mínimas. Lembrando que boa parte das respondedoras são oficiais que se formaram na APMG, uma das mais antigas instituições pertencentes a PMPR que possui mulheres em suas fileiras há mais tempo. Logo, todas as oficiais possuíam estrutura exclusiva em sua formação, o que nos mostra que das 73,3% das respostas dadas pelas praças, 36,6% não contaram com essa estrutura, ou seja, praticamente metade das mulheres que ingressaram como praças não tiveram a estrutura mínima em sua formação.

7) Durante a formação a senhora recebeu farda e/ou EPI específico para mulher (levando em consideração nossa anatomia diferente da masculina)?

101 respostas

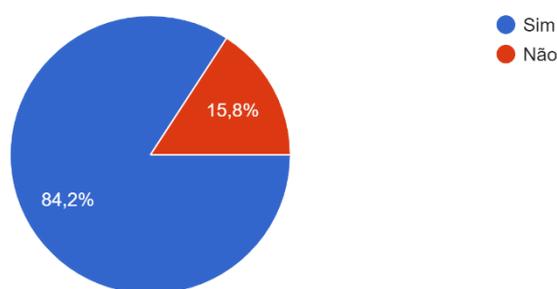


Levando em consideração a anatomia feminina diferente da masculina, a questão 7 buscou mapear como se deu o processo de recebimento de fardamento e equipamento de proteção individual (EPI), sendo que 33,7% das mulheres não receberam nem EPI nem farda adequadas à sua anatomia. Esses equipamentos são o que protegem os militares nas mais diversas ocorrências sendo muitas delas de alto teor de risco para os

bombeiros e bombeiras. Nos seus primeiros ingressos as mulheres acabavam por receber fardamento e EPIs com moldes feitos para o corpo masculino, sendo muitas vezes inadequados anatomicamente. Somente anos depois do primeiro ingresso é que foram desenvolvidos fardamento e EPIs adequados para a anatomia feminina, porém, ainda no começo da carreira na chamada formação é muito pequeno o número de mulheres que recebem esses materiais de forma adequada a elas.

8) Após a formação a senhora recebeu fardamento desenvolvido específico para mulher (levando em questão a nossa anatomia diferente da masculina)?

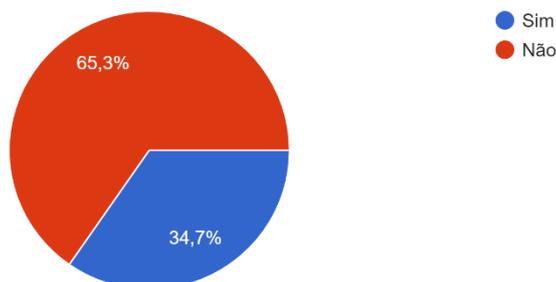
101 respostas



Na questão 8 foi mapeado o período após a formação das mulheres e o número de respondedoras que apontaram não ter recebido o EPI e fardamento específicos é ainda alto, uma vez que o EPI principalmente está relacionado a salvaguarda do corpo do militar, é instrumento básico de serviço e proteção, logo, deveria ser considerado prioridade. Muitas mulheres relatam que já tiveram de desempenhar funções com equipamentos largos, mangas compridas que davam pouca agilidade e pouca adaptabilidade, haja visto o braço e tronco do homem normalmente serem maiores e mais longos.

9) Após a formação a senhora recebeu EPI desenvolvido específico para mulher (levando em consideração nossa anatomia diferente da masculina)?

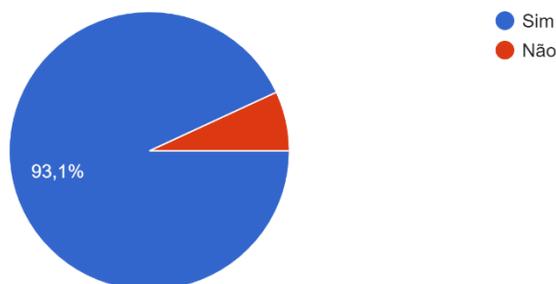
101 respostas



No que tange os EPI vemos na questão 9 número ainda mais alarmante em que 65,3% das mulheres não receberam seu equipamento principal de trabalho adequado. Vale ressaltar que a compra de EPIs com moldes femininos é extremamente recente na corporação.

10) A senhora já se sentiu desrespeitada por ser mulher durante seu dia a dia de serviço por outros militares?

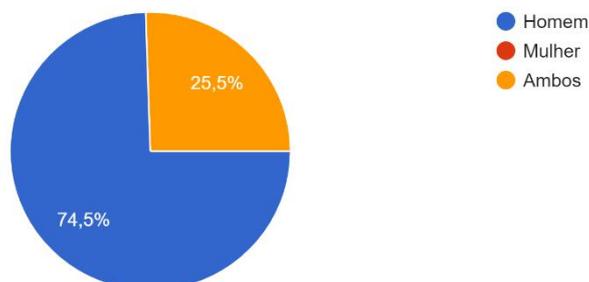
101 respostas



A questão 10 inicia a abordagem das questões relacionadas ao respeito e ao machismo na corporação e traz um dado extremamente preocupante em que 93,1% das mulheres já se sentiram desrespeitadas em seu dia a dia de serviço por outros militares pelo simples fato de serem mulheres. Tais desrespeitos são os mais diversos, muitas vezes escancarados, mas também ocorrem de forma sutil e velada.

11) Caso a resposta anterior tenha sido sim, tal desrespeito veio de:

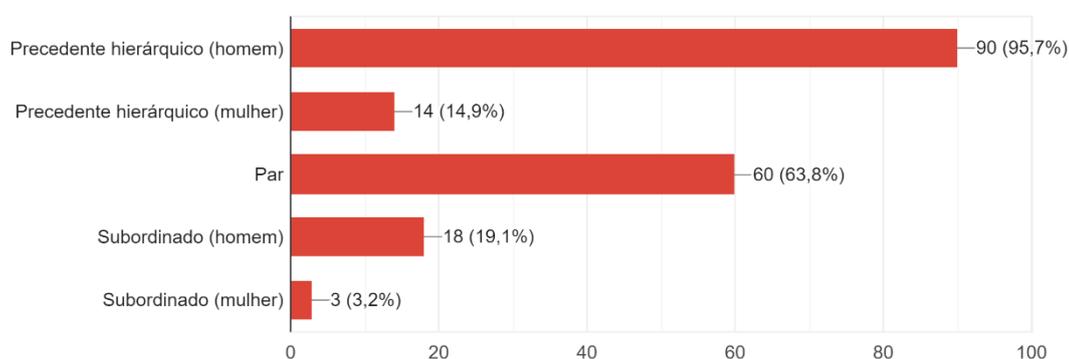
94 respostas



Na seara de mapear o desrespeito sofrido pelas respondedoras, a questão 11 aponta que a maioria dos casos ele foi desferido por homens. No entanto temos uma quantidade razoável de respostas 25,5% de ambos (homem e mulher), o que mostra que a dominação masculina dita até mesmo o comportamento feminino algumas vezes considerado machista.

12) Ainda sobre o desrespeito da resposta anterior, ele foi dito por: (pode ser escolhida mais de uma opção)

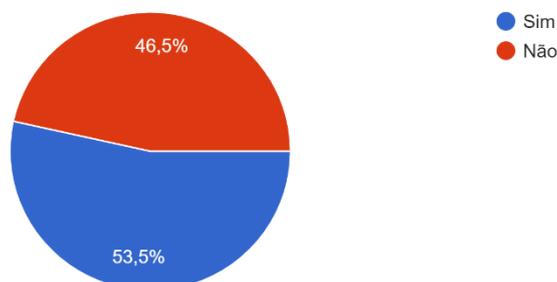
94 respostas



A questão 12 busca especificar de onde vem o comportamento tido pelas respondedoras como desrespeitoso, sendo a imensa maioria vinda do homem precedente hierárquico, o chamado mais antigo, uma vez que possui um poder hierárquico “superior” e uma relação de poder sobre a subordinada, o que muitas vezes o leva a ter a ideia de que pode falar da forma que pensa e deseja, forma essa muitas vezes machista e misógina.

13) A senhora já foi desrespeitada por civis por ser mulher durante seu dia a dia de serviço?

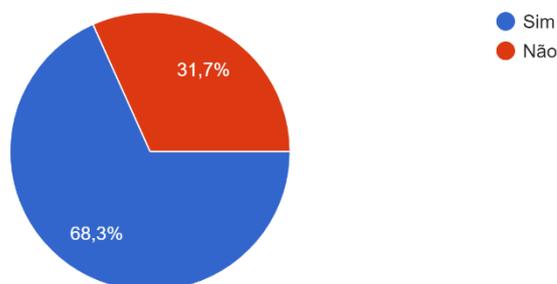
101 respostas



A questão 13 traz à tona o fato de que mesmo portando uma farda e estando instituída do poder do funcionário público em exercício da função e do poder de polícia, 53,5% das mulheres foram desrespeitadas por civis, ou seja, os não militares durante o exercício de suas funções pelo simples fato de serem mulheres, o que mais uma vez reforça o quão forte é o machismo em nossa sociedade.

14) A senhora já se sentiu insegura alguma vez dentro dos alojamentos e banheiros dos quartéis enquanto tomava banho e/ou trocava de roupa?

101 respostas

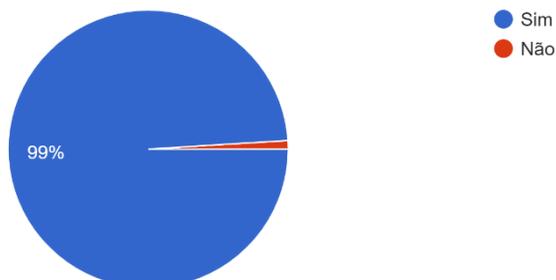


A questão 14 busca abordar mais do que apenas o fato de ter ou não uma estrutura física específica para a mulher nos quartéis, mas sim, se a mulher se sente segura usando essas instalações. Os quartéis majoritariamente são compostos por homens, logo, muitas vezes, a militar cumpre seu chamado plantão, na maioria das vezes, na presença de homens. Muitas vezes mesmo tendo banheiros e alojamentos específicos há relatos de mulheres inseguras pois perceberam presenças estranhas em seus alojamentos, olhares ou até mesmo tentativas de filmagens impróprias de suas intimidades. Este fato colocado é corroborado com a falta de segurança apontada por

68,3% das respondedoras, número alto e alarmante.

15) A senhora já ouviu comentários machistas que tenham lhe causado incômodo/descontentamento?

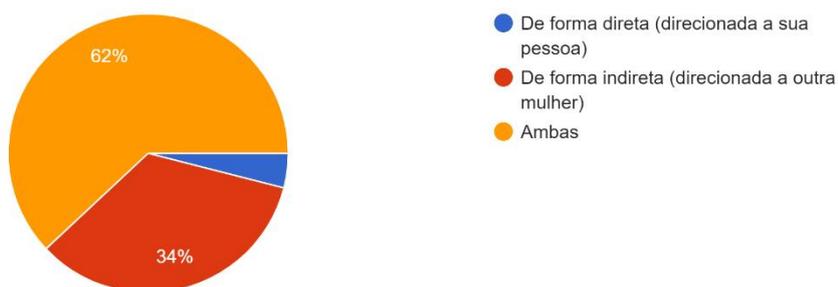
101 respostas



A questão 15 busca trazer à tona a questão do machismo sofrido pelas mulheres no dia a dia durante o desempenho de suas funções através de comentários que causam diversos tipos de incômodos e descontentamentos. A resposta fornecida pelas questionadas tendo 99% respondido sim, reflete como a instituição ainda está arraigada de machismos e como isso incomoda as mulheres. Não há como não se notar e buscar estudar o fato de quase todas as mulheres que responderam ao questionário terem alguma vez ao longo de sua carreira se descontentado com comentários machistas.

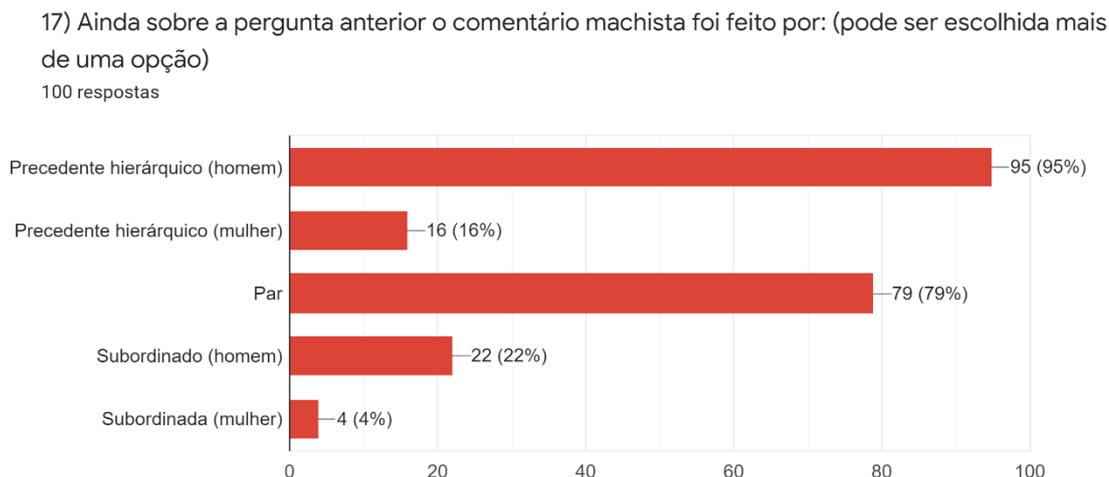
16) Em caso de resposta sim na pergunta anterior o comentário foi:

100 respostas



A questão 16 vem complementar a sua antecessora na busca de identificar se os comentários vieram de forma direta ou indireta, sendo que 62% da amostra respondeu que os comentários vieram tanto de forma indireta quanto de forma direta, o que demonstra mais uma vez a imaturidade do bombeiro enquanto corporação frente a questão do machismo. As mulheres, em seu dia a dia, não só ouvem frases machistas direcionadas a si, como também presenciam o acontecimento direcionado a outras mulheres, não só de forma velada e disfarçada, mas também de forma aberta, fato que

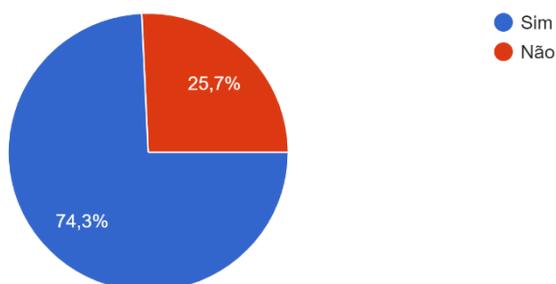
evidencia a segurança do machista em ser quem é e se colocar como tal.



Ainda em complemento à questão 15, a questão 17 busca mostrar de forma direta qual a fonte dos comentários machistas que as respondedoras sofreram. Os números mostram que majoritariamente os comentários vêm de homens e principalmente dos precedentes hierárquicos, ou seja, as relações de poder que a hierarquia e disciplina trazem acabam por conferir também à pessoa uma espécie de sentimento de liberdade em desferir comentários machistas às mulheres. Não menos importante é o fato de que 79% das respondedoras apontam receber comentário de seus pares, o que na caserna significa iguais, ou seja, mesmo perante seus iguais hierarquicamente o machismo acontece, o que demonstra que a instituição está arraigada do machismo em todas os seus postos e graduações. Um terceiro ponto ainda a se colocar é que não são irrelevantes os números de mulheres que ouviram comentários machistas de mulheres, fato que reforça a teoria apresentada de que em uma sociedade onde a dominação masculina impera, as mulheres também acabam por apresentar comportamentos de características consideradas machistas. Muitas vezes esses comportamentos refletem a necessidade da mulher militar se inserir no meio que está composto em sua maioria por homens, assim ocorrem comportamentos de machismo na busca pela aceitação e entrosamento.

18) A senhora já sofreu com conversas constrangedoras de cunho íntimo por outros militares (conversas invasivas recorrentes que causam incômodo e descontentamento)?

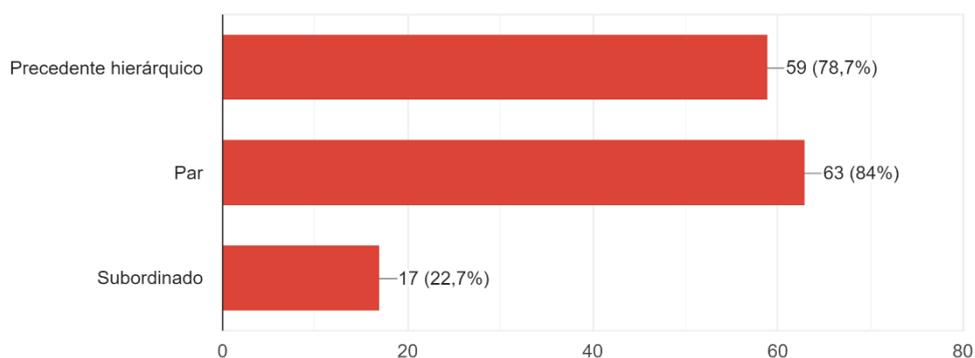
101 respostas



A questão 18 nestes moldes existe devido à dificuldade da corporação em falar do assédio sexual sofrido pelas mulheres. Uma vez que a questão original sobre assédio foi censurada pelo comando da corporação que entendeu que poderia levantar indícios de crime, e por isso não autorizaria o questionário com ela. A questão buscou trazer o tema das conversas constrangedoras de cunho íntimo, para a qual temos o número de 73,3% das mulheres respondendo que já sofreram com tais conversas. É sabido que o flerte existe em todas as instituições em que há pessoas trabalhando juntas, porém, as conversas constrangedoras e de cunho íntimo que causam descontentamento são uma característica da sociedade patriarcal que ainda vê a mulher como um objeto que deve se submeter às vontades masculinas. Essas conversas incomodam as mulheres e trazem frustrações em suas carreiras pois no dia seguinte ao ocorrido elas se veem obrigadas a trabalhar no mesmo ambiente que a pessoa que as enviou mensagens e mais ainda em obedecer a ordens dessa pessoa quando a mesma é seu ou sua superior hierárquica.

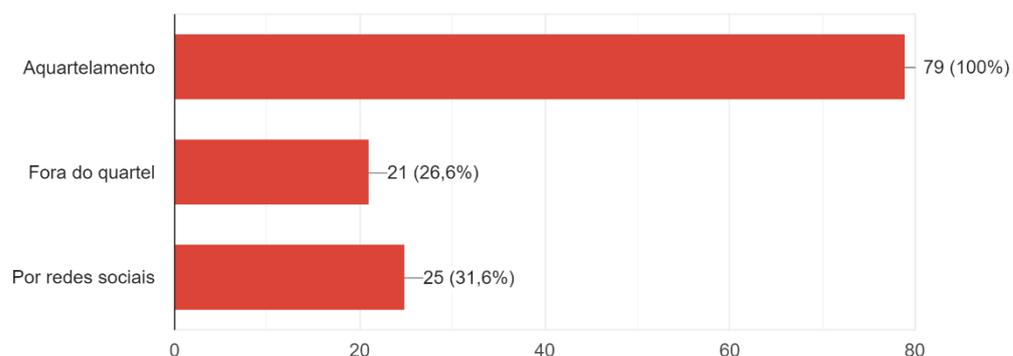
19) Caso a resposta anterior seja sim, as conversas foram realizadas por: (pode ser escolhida mais de uma opção)

75 respostas



A questão 19 vem explicitar de onde partem tais conversas incômodas indicadas pelas respondedoras na pergunta anterior. A maior parte das respostas indicam duas fontes principais: pares e precedentes. Vemos novamente as relações hierárquicas de poder agindo, uma vez que o par sente maior abertura em enviar conversas por possuir o mesmo posto e patente da mulher, bem como o precedente por possuir determinado poder também sente essa liberdade, enquanto os subordinados enviam em menor quantidade, já que têm medo da represália que vem a posteriori caso a mulher se ofenda uma vez que é mais antiga no trabalho que o mesmo.

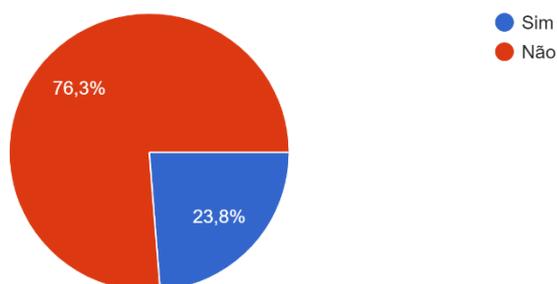
20) Ainda sobre as conversas, ocorreram em: (pode ser escolhida mais de uma opção)  
79 respostas



Buscando mapear quais fontes os homens têm utilizado para as conversas incômodas e íntimas para com as mulheres, temos na questão 20 que 79% ocorrem dentro do ambiente do aquartelamento. Esse dado traz uma reflexão de conflito que ocorre nos dados levantados de procedimentos abertos de assédio sexual. Parece estranho ter tão poucos procedimentos apurados quando tantas mulheres apontam ter sofrido com conversas constrangedoras e dentro dos quartéis, isso pode apontar para a dificuldade que as mulheres têm passado ao serem importunadas e não estarem denunciando e comunicando tais fatos por medo de represália ou descrédito e vergonha. Há de se salientar que o fato de a maioria realizar os atos importunadores dentro do próprio aquartelamento mostra mais uma vez a liberdade e segurança que os homens sentem em importunar as mulheres devido a carga simbólica do machismo estrutural.

21) Em caso de ter se sentido incomodada com estas conversas você as levou a conhecimento de seus superiores?

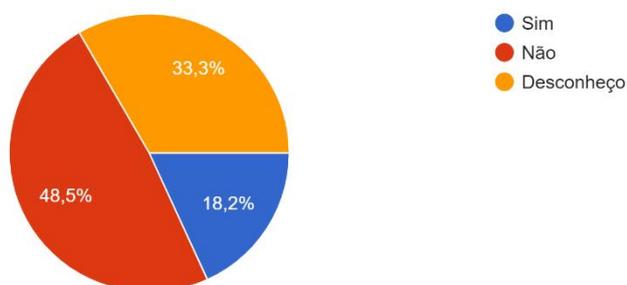
80 respostas



O exposto na questão anterior vem a ser confirmado com a questão 21 em que apenas 23,8% das mulheres levaram a conhecimento de seus superiores hierárquicos - quem têm a obrigação de apurar o ocorrido - as conversas invasivas. Tal fato pode ter várias causas: a dificuldade de provar o ocorrido, medo de represália devido a rigidez do sistema hierárquico, medo de perseguição, descrença frente a impunidade, vergonha perante o parceiro, principalmente quando ele também é militar, dentre outros fatores.

22) Caso a resposta anterior tenha sido Sim, foi dado algum encaminhamento a questão?

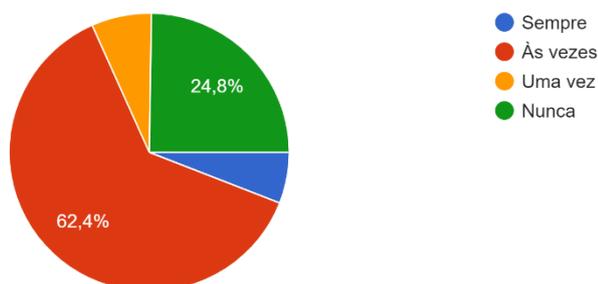
33 respostas



A questão 22 explicita o disposto acima uma vez que apenas 48,5%, ou seja, menos da metade das mulheres que levam a questão a seus superiores veem a mesma ser apurada, o que gera grande descrédito e desânimo frente a dificuldade de se denunciar e ainda ver que tal denúncia não surtiu efeito algum.

23) No dia a dia de serviço a senhora sente que sua opinião não é levada em consideração devido ao fato de ser mulher?

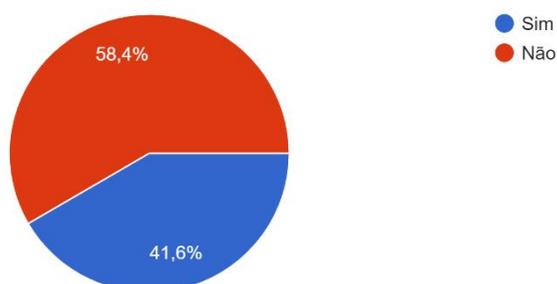
101 respostas



A questão 23 traz à tona o complexo sentimento de como a mulher sente sua opinião profissional ser avaliada, em que apenas 24,8% das respondedoras sentiram que nunca foram ignoradas devido ao fato de serem mulheres. Mais de 75% das mulheres já sentiram dificuldades em ter sua opinião levada em conta, o que pode nos mostrar porque as mulheres ainda possuem salários menores e mais dificuldade no mercado de trabalho. No bombeiro a diferença salarial não ocorre, por ser um cargo público o salário é igual para homens e mulheres na mesma graduação/posto, porém, poucas são as mulheres que ocupam cargos de destaque e de grande relevância, seja pelo pouco tempo de inserção delas ou pela dificuldade de se competir com o homem em uma sociedade machista.

24) É ou já foi gestante?

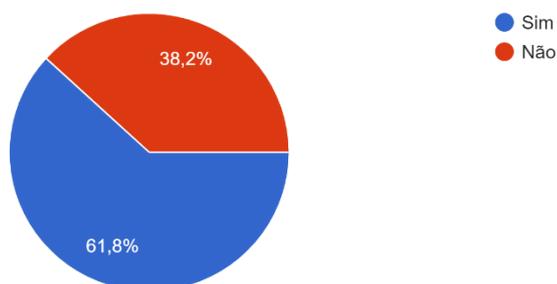
101 respostas



A questão 24 busca mapear quantas das respondedoras é ou já foi gestante. As mulheres historicamente possuem a chamada dupla jornada, o que dificulta ainda mais sua carreira, sendo o período da gestação um desafio maior ainda. A questão então busca abrir a discussão acerca destas dificuldades.

25) Caso a resposta anterior tenha sido sim, a senhora já ouviu comentários machistas que a tenham causado incômodo/descontentamento sobre ser gestante:

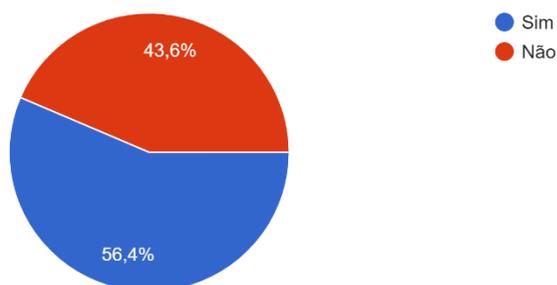
55 respostas



A questão 25 apresenta a dificuldade das mulheres que estando gestantes ouviram comentários machistas acerca do fato, sendo que 61,8% das respondedoras disseram ter ouvido esse tipo de comentário. Desta forma, percebe-se que mesmo no momento considerado delicado a mulher ainda tem que ouvir comentários machistas, muitas vezes sem ao menos ter as condições básicas em seu ambiente de serviço para atender suas novas demandas frente ao desafio da gestação. A questão trouxe à tona o período da mulher gestante, mas é sabido também das diversas dificuldades que a mulher lactante enfrenta para poder manter o aleitamento de seu filho ou filha.

26) A Senhora já sofreu alguma ação/fala que considerou machista por parte de outra mulher dentro da corporação?

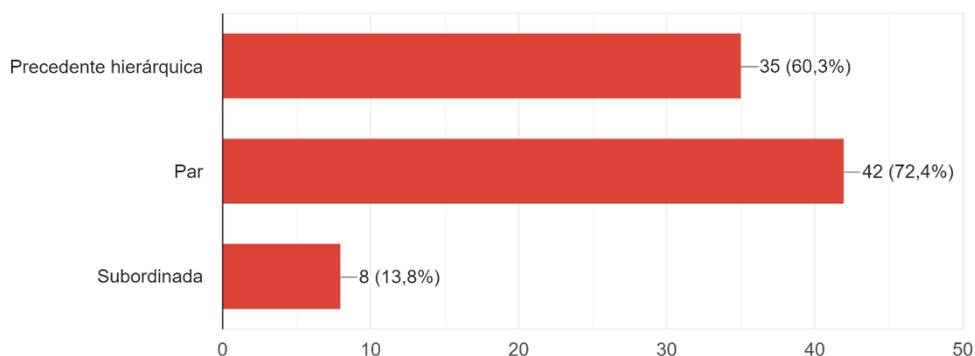
101 respostas



A questão 26 busca mapear mais um dos já discutidos efeitos da dominação masculina sobre as mulheres, em que muitas delas acabam por reproduzir falas machistas, fruto direto do ambiente e do clima de dominação vivido. Mais da metade das mulheres já sofreu tal ação/fala, o que mostra a dificuldade de livrar a sociedade da dominação e do machismo em que pese a própria mulher muitas vezes reproduzir o

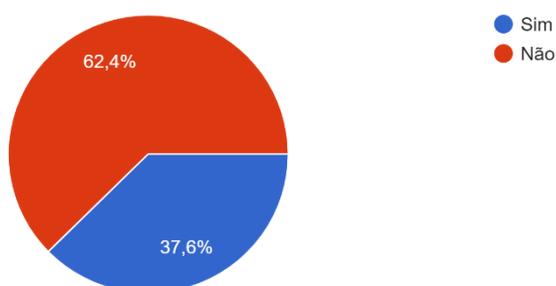
machismo com outra.

27) Caso a resposta anterior tenha sido sim, a mulher era: (pode ser escolhida mais de uma opção)  
58 respostas



Na esteira de mapear de onde vem o disposto na questão anterior, a questão 27 mostra que a maior parte das ações supracitadas vêm de pares e precedentes hierárquicas, mais uma vez demonstrando o reflexo das relações de poder que o militarismo impõe no dia a dia dos militares.

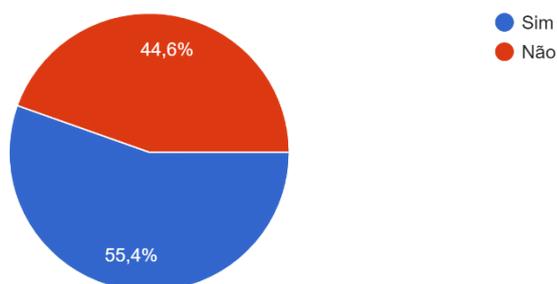
28) A senhora alguma vez já presenciou um militar masculino repreendendo outro/outra militar durante uma atitude machista?  
101 respostas



A questão 28 busca mostrar se as mulheres já presenciaram um militar masculino repreendendo outro ou outra militar durante uma atitude machista, obtendo um total de apenas 37,6% de respostas positivas. Apesar de ser um percentual relativamente baixo, ainda há otimismo em ver essa ação acontecendo, uma vez que quando um homem repreende há um maior impacto, o que na verdade mais uma vez reforça que nossa sociedade é machista, pois não deveria valer mais a atitude e repreensão de um homem que a de uma mulher, mas isso é percebido constantemente.

29) A senhora alguma vez já presenciou uma militar do sexo feminino repreendendo outro/outra militar durante uma atitude machista?

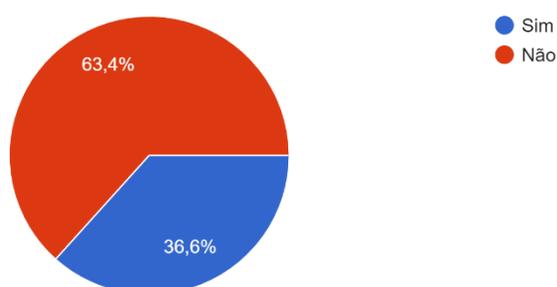
101 respostas



A questão 29 traz a outra ponta da discussão, em que uma mulher repreende outro militar ou outra militar pela ação machista e percebe-se o total de 55,4% ou seja, mais da metade das respondedoras já viram uma mulher ter que repreender outro militar ou outra militar por desferir uma atitude machista. Concluimos, então, que as mulheres tomam essa atitude de tentar coibir os comentários machistas dentro da corporação com maior frequência, o que parece razoável haja vista que elas sofrem o preconceito na pele e por isso têm o ímpeto de combater o mesmo diariamente.

30) A senhora exerce alguma função de chefia (ex: Chefe de Socorro, mais antiga auxiliar da seção, etc.)?

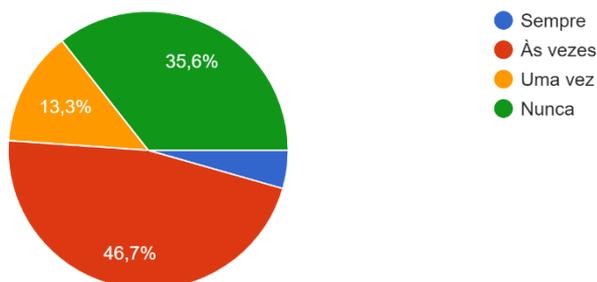
101 respostas



A questão 30 vem mapear as respondedoras que exercem função de chefia a fim de iniciar a discussão acerca das dificuldades encontradas por estas mulheres em sua jornada de serviço. As mulheres oficiais automaticamente exercem algum tipo de chefia assim como as praças em suas graduações de cabo, sargento e subtenente. Ou seja, com exceção das soldado, todas as demais precisam exercer chefia uma vez que estão inseridas no militarismo que funciona desta forma

31) Caso a resposta anterior tenha sido sim, a senhora já teve dificuldade em ver sua ordem cumprida devido ao fato de ser mulher:

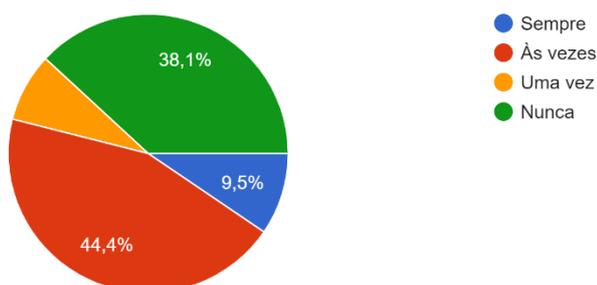
45 respostas



Dando sequência a discussão do exercício de chefia, a questão 31 mostra que mesmo tendo uma organização baseada na hierarquia e disciplina na qual uma ordem deve ser cumprida, vemos que apenas 35,6% das mulheres que precisam exercer chefia nunca tiveram alguma vez dificuldade de ver sua ordem cumprida devido ao fato de ser mulher. Essa dificuldade costuma ocorrer na maioria das vezes no início da carreira ou em novas funções em que muitas vezes ouvimos que a mulher tem que se “provar” ou mostrar que merece estar ali desempenhando aquela determinada função.

32) Ainda sobre as relações de chefia, a senhora sente que suas ordens são mais contestadas que as desferidas pelos homens?

63 respostas



A última questão vem a complementar a questão 31 e explicitar mais a fundo a dificuldade das mulheres que exercem chefia na corporação, pois mais da metade das mulheres percebe que suas ordens são mais contestadas que as dadas por homens. Podemos perceber que a mulher encontra dificuldades em exercer chefia além dos desafios comuns da liderança, pois elas necessitam ser boas líderes perante sua tropa e ainda têm que ver as suas ordens serem mais questionadas pelo simples fato de não serem do sexo masculino.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao me deparar com a parte final desta pesquisa apenas consigo pensar o quanto é difícil expressar a importância da mesma bem como todas as descobertas e conclusões tiradas. Não há outra maneira de falar de nossa sociedade que não seja como uma sociedade patriarcal, machista e misógina, e quem pensa ou fala diferente ou é fruto direto dessa forte e secular dominação masculina impetrada, ou é a parte que ao longo dos séculos vem se privilegiando com essa forma que a sociedade se organizou buscando lutar exaustivamente para que assim permaneça. A parte dedicada à fundamentação teórica busca explicar como desde o princípio a mulher foi, e é subjugada, dominada e vista como mero objeto, posse do homem, o seu superior. No entanto, a luta das feministas foi o marco pela busca de liberdade e direitos das mulheres, a busca incessante pela chamada paridade, que ainda é a luta diária feminina, pois mesmo quando somos inseridas em instituições tidas como masculinas, essa inserção é lotada de dificuldades e das mais diversas formas de resistência. É interessante notar que tal resistência é posta como algo a ser superada pela mulher, quando, na verdade, deveria ser combatida por todos e em especial por aqueles que por anos têm se beneficiado deste regime.

O Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná é uma instituição centenária que goza de ampla credibilidade por parte da população paranaense, haja vista que sua missão institucional é extremamente nobre: a salvaguarda de vidas e bens. Quando a primeira turma de mulheres ingressou nas chamadas “fileiras da corporação” certamente assim como as que ingressam hoje, buscavam a realização de um sonho de vida de poder servir à comunidade nesta nobre profissão, de maneira similar ao que os homens têm feito desde o ano de 1912, ano de fundação institucional. É certo que os desafios eram esperados, mas que não se esperava ter obstáculos pelo simples fato de ter nascido mulher. É necessário evoluirmos de forma a prezar para que as mulheres tenham condições cada vez melhores no desempenho de suas funções, sejam elas as que já estão no desempenho das funções como também as que estão por ingressar.

Aqui chego ao objetivo desta pesquisa, melhorar, mesmo que minimamente, algum aspecto no dia a dia das valorosas mulheres que enfrentam muitas vezes o machismo, o preconceito e a inferiorização na busca pela sua realização profissional, em uma profissão tida por muitos como sonho e imagem de herói e heroína. Para poder

melhorar algo não há como dizer que existe um mecanismo melhor e mais completo que a pesquisa. É ela feita de forma séria que possibilita a detecção de pontos a melhorar, apontando falhas e avanços, sendo justamente isso a que esta pesquisa objetiva.

No entanto, estamos diante de um tema que ainda causa certo incômodo para a sociedade como um todo, pois não estamos habituados a falar de machismo em instituições militares, uma vez que elas prezam de maneira sem igual por sua imagem, sendo que a autora desta pesquisadora conhecedora de que é realmente assim que deve ser quando tratamos de instituições públicas. No entanto, o machismo e os desafios que as mulheres enfrentam diariamente na busca pela superação de anos de dominação não é e nunca foi tema exclusivo desta ou daquela instituição. A instituição, ao contrário do que se pensa, se fortalece e mostra sua seriedade quando se dispõe a tratar desses temas, pois prova que assim como a sociedade, precisa melhorar, e o mais importante, que está disposta a debater o tema e evoluir, melhorando e tratando os desiguais com a devida igualdade.

Ao longo da pesquisa foram detectados alguns pontos que devem ser melhorados na instituição dentro do assunto, começando por sua estrutura física. As respostas dos questionários deixaram evidente a intensa falta de segurança que as mulheres sentem dentro dos ambientes do aquartelamento principalmente dos banheiros e vestiários. Muitas bombeiras relataram terem passado por episódios em que sofreram tentativas de filmagens de sua intimidade enquanto realizavam sua higiene, bem como em uma conversa particular uma pioneira relatou durante a formação ter sido aberto um “buraco” na parede do vestiário feminino. Devido a forma como se dá o trabalho, as mulheres precisam dormir no quartel e é essencial que elas se sintam seguras principalmente em sua intimidade. Muitas mulheres alegaram não ter sequer um banheiro exclusivo para uso feminino em seu quartel, o que é básico em qualquer ambiente frequentado por mulheres. A pesquisa verdadeiramente se derivou da experiência da pesquisadora ter trabalhado por mais de uma semana em um quartel sem ter um banheiro para utilizar.

Outro ponto detectado foi a exaustão das mulheres em ter que conviver em seu serviço diário com falas machistas e descrédito quando em posição de chefia e liderança apenas pelo fato de serem mulheres. Faz-se necessária uma política de tolerância zero ao machismo bem como uma forte conscientização de todos frente ao tema, sejam homens machistas ou mulheres que acabam por reproduzir falas machistas.

Haja visto que esta pesquisa não busca ficar apenas no campo teórico do apontamento do que deve ser melhorado, uma vez que a falta de segurança foi o mais apontado nos questionários, será apresentada uma proposta de normatização interna para melhorias nos quartéis bombeiros militares do Paraná para que assim, de alguma forma, possa acontecer uma melhora no dia a dia das mulheres bombeiras paranaenses.

Precisamos falar além dos pontos a serem melhorados nos esforços institucionais ao longo dos anos para com o tema assédio sexual e machismo na corporação. No tocante a PMPR algumas iniciativas foram percebidas e merecem destaque, sendo a primeira delas a nova normatização acerca do combate ao assédio sexual nos quartéis, que demonstra maturidade ao falar do tema e propor medidas para seu combate, como a criação de ouvidorias com mulheres presentes, para facilitar a comunicação das vítimas que muitas vezes sofrem um certo bloqueio quando se deparam com um homem para falar sobre o assédio sofrido.

Outro evento que merece destaque foi a participação e ampla divulgação de um evento promovido pela Controladoria Geral do Paraná sobre assédio no serviço público em junho de 2021, que contou com a participação de uma capitã como palestrante. Por fim, destaco que em conversa com analistas da Corregedoria, observei que há um grande esforço em inserir no detalhamento de procedimentos/processos campo especial no tocante a assédio sexual, a fim de facilitar a compilação de dados e posterior pesquisas que possam surgir.

Em se falando de Corpo de Bombeiros e as suas medidas para melhoria e enfrentamento ao machismo e assédio sexual notamos um certo atraso em relação à PMPR. Há de se justificar uma vez que a PM possui mulheres em suas fileiras há mais tempo, em maior quantidade, e em postos de maior relevância, por exemplo, uma mulher no mais alto posto, o de Comandante Geral. Uma iniciativa foi registrada no ano de 2018 o “I Encontro Estadual de Bombeiras Militares do Paraná”, encontro promovido e apoiado pelo comando do CB com o objetivo de valorizar o efetivo feminino e abordar temas relacionados ao papel da mulher na corporação, seus desafios e conquistas. A conferência contou com a participação da Governadora na época, Cida Borghetti, e reuniu cerca de 150 bombeiras. Foi a única iniciativa notada até o momento, lembrando que por pertencer à PMPR, o Corpo de Bombeiros também terá que se adequar quanto a nova legislação de enfrentamento ao assédio sexual publicada

este ano pela Polícia Militar, o que se espera que traga melhorias na vida e carreira das bombeiras e policiais militares do Paraná.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F.W; SANTOS, G.R; SALES, D. R. **O teto de vidro e as instituições militares: um estudo de caso no 7º Batalhão de Bombeiros Militar de Minas Gerais.** Minas Gerais: *Brazilian Journal of Development*, 2021.

ARRUZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto.** Editora Boitempo, São Paulo, 2019.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo.** 4º Ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil.** Editora Boitempo, São Paulo, 2018.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Código de Processo Penal Militar.** Decreto-Lei nº 1.002, de 21 de outubro de 1959.

BRASIL. **Código Penal Militar.** Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969.

BRASIL. **Constituição.** Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BRASIL. **Regulamento Disciplinar do Exército.** Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002.

CALAZANS, M. E. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul.** 125 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

ESTADO DO PARANÁ. PMPR. **Decreto Lei n. 3.238, Criação do Pelotão de Polícia Feminina.** Curitiba, 19 de abril de 1977.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

LOPES, A. C. D; SOUZA, A. J. M; BONFIM, C. R. S. **Atuação da mulher na polícia Militar do Paraná: historicidade, avanços e desafios.** Londrina, atenaeditora.com.br, 2016.

MIGUEL, L. Felipe; BIROLI, Flávia. **Mídia e Representação Política Feminina: Hipóteses de Pesquisa.** Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília. Brasília, 15 de junho de 2009.

NÚCLEO DE CONCURSOS UFPR. Edital de concurso soldado Bombeiro Militar 2004. Disponível em: <[http://www.nc.ufpr.br/concursos\\_externos/bombeiros/center\\_bomb.htm](http://www.nc.ufpr.br/concursos_externos/bombeiros/center_bomb.htm)>. Acesso em: 12, junho de 2021.

NÚCLEO DE CONCURSOS UFPR. Edital de concurso ao CFO BM e PM 2012. Disponível em: <[http://www.nc.ufpr.br/concursos\\_institucionais/ufpr/ps2012/documentos/cfo/edital\\_588\\_2011\\_cfo.pdf](http://www.nc.ufpr.br/concursos_institucionais/ufpr/ps2012/documentos/cfo/edital_588_2011_cfo.pdf)>. Acesso em: 22, julho de 2021.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 14.804.** Paraná, 20 de setembro de 2005.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 16.544.** Paraná, 14 de julho de 2010.

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ. **Portaria do CG nº 551.** Paraná, 2020.

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ. **Portaria do Comando Geral nº 338.** Paraná, 24 de abril de 2006.

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ SITE. Notícia sobre a Tenente Bruna. Disponível em: <<https://www.pmpr.pr.gov.br/Noticia/Tenente-de-Maringa-e-1a-mulher-comandar-Pelotao-de-Choque-no-Parana>>. Acesso em: 16, setembro de 2021.

SÁ, C. M. C; LEANDRO, S. C. M. **A trajetória da mulher policial militar- da opressão a conquista de espaços.** Petrolina: editorarealize.com.br, 2012.

SANTOS, M. **Mulher militar estadual: soma de garra, delicadeza, força e**

**dedicação.** Curitiba, PR: PMPR, 2015.

TOURRAINE, Alain. **O Mundo das Mulheres.** 2. Ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2010.

## APÊNDICES

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Prezado (a) Senhor (a)

Esta pesquisa é sobre “**A inserção de mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná: avanços e desafios**” e está sendo desenvolvida pela **Mestranda Marynara da Rocha**, do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas – Mestrado Profissional da Universidade Estadual de Maringá, sob a orientação do **Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira**.

Os objetivos do estudo são coletar informações sobre a dificuldade do ingresso de mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, bem como investigar quanto aos desafios por elas enfrentados diariamente no exercício de suas funções. A finalidade deste trabalho consiste em apresentar um diagnóstico que possa contribuir para a construção de uma proposta de normatização interna capaz fixar diretrizes para melhorar as condições de inserção de mulheres na corporação.

Assim, CONVIDAMOS para responder o presente questionário disponibilizado na plataforma *Google Forms*, cuja duração será de no máximo 30 minutos. Também, requeremos sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos e publicar em revista científica nacional e/ou internacional, ressaltando que seu **anonimato e a privacidade das informações serão mantidos em sigilo absoluto**. Destaca-se que as questões são em sua maioria objetivas, todavia podem causar um certo desconforto emocional em função rememorem situação desagradáveis, mas você poderá interromper a pesquisa a qualquer momento ou deixar de responder alguma das questões.

Esclarecemos, ainda, que sua participação no estudo é totalmente voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou prosseguir no preenchimento do formulário, estando isento(a) de qualquer penalização pela desistência. Também poderá solicitar acesso aos resultados da pesquisa, caso tenha interesse.

Por fim, os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considerem necessário em qualquer etapa da pesquisa.

**Contato com o Pesquisador:**

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para a pesquisadora Marynara da Rocha – telefone (41) 98726-3737 e-mail: mary68\_rocha@hotmail.com, Avenida Alan Kardec, 700, Corpo de Bombeiros de Cianorte-PR CEP 87207-044 ou para o Prof. orientador Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira - telefone (44) 3011-4950, e-mail armferreira@uem.br, Av. Colombo, 5790, Maringá-PR, CEP 87.020-900 – Universidade Estadual de Maringá, bloco D34, sala 006.

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida, em horário comercial, com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) envolvendo Seres Humanos da UEM, no endereço COPEP/UEM, Av. Colombo, 5790, Maringá-PR , CEP 87.020-900 – Universidade Estadual de Maringá, bloco 35-PPG, sala 4, telefones (44) 3011-4597 ou 3011-4444 – e-mail copep@uem.br.

**Resposta:**

**Sim, aceito participar da presente pesquisa**, declarando meu consentimento e reconhecendo que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, bem como concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para os fins científicos (divulgação em eventos e publicação, respeitado a privacidade e anonimado). Estou ciente de que posso ter acesso ao presente formulário, bem como imprimir uma via deste.

**Não desejo participar da presente pesquisa** (nesta hipótese o formulário se encerrará).

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
POLÍTICAS PÚBLICAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM  
POLÍTICAS PÚBLICAS

MARYNARA DA ROCHA

**Projeto: “A inserção de mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná: avanços e desafios.”**

\*LEMBRANDO QUE ESTA PESQUISA É TOTALMENTE ANÔNIMA E ASSIM SENDO A SENHORA NÃO SERÁ IDENTIFICADA.

1) Em qual unidade atualmente exerce suas funções:

- a) CCB
- b) 1º CRBM
- c) 2ºCRBM
- d) 3ºCRBM

2) Qual o seu posto/graduação?

- a) Soldado
- b) Cabo
- c) SGT
- d) 2 SGT
- e) 1 SGT
- f) SUBTENENTE
- g) 2º Tenente
- h) 1º Tenente
- i) Capitão

3) Quantos anos de serviço possui?

- a) Até 5 anos
- b) de 5 a 10 anos
- c) de 10 a 15 anos
- d) de 15 a 20 anos
- e) de 20 a 25 anos
- f) de 25 a 30 anos
- g) de 30 a 35 anos

- 4) Em qual área atua (no momento em que responde)?
- a) Operacional
  - b) Administrativa
- 5) No quartel que a senhora trabalha existe alojamento com estrutura (banheiro e vestiário) exclusivo para mulher?
- a) Sim
  - b) Não
- 6) Quando a senhora entrou na corporação durante o CFSD/CFO havia alojamento com estrutura (banheiro e vestiário) exclusivo para mulher?
- a) Sim
  - b) Não
- 7) A senhora recebeu fardamento desenvolvido específico para mulher (levando em questão a anatomia feminina ser diferente da masculina)?
- a) Sim
  - b) Não
- 8) A senhora recebe EPI desenvolvido específico para mulher (levando em consideração a anatomia feminina ser diferente da masculina)?
- a) Sim
  - b) Não
- 9) Durante a formação a senhora recebeu farda e/ou EPI específico para mulher (levando em consideração nossa anatomia diferente da masculina)?
- a) Sim
  - b) Não
- 10) A senhora já se sentiu desrespeitada por ser mulher durante seu dia a dia de serviço por outros militares?
- a) Sim
  - b) Não
- 11) Caso a resposta anterior tenha sido sim, tal desrespeito veio de:
- a) Homem
  - b) Mulher
  - c) Ambos

- 12) Ainda sobre o desrespeito da resposta anterior, ele foi dito por:
- a) Precedente hierárquico (homem)
  - b) Precedente hierárquico (mulher)
  - c) Par
  - d) Subordinado (homem)
  - e) Subordinado (mulher)
- 13) A senhora já foi desrespeitada por civis pelo fato de ser mulher durante seu dia a dia de serviço?
- a) Sim
  - b) Não
- 14) A senhora já se sentiu insegura alguma vez dentro dos alojamentos e banheiros dos quartéis enquanto tomava banho e/ou trocava de roupa?
- a) Sim
  - b) Não
- 15) A senhora já ouviu piadas machistas que tenham lhe causado incômodo/descontentamento?
- a) Sim
  - b) Não
- 16) Em caso de resposta sim na pergunta anterior a piada foi:
- a) De forma direta (direcionada a sua pessoa)
  - b) De forma indireta (direcionada á outra mulher)
- 17) Ainda sobre a pergunta anterior a piada machista foi feita por:
- a) Precedente hierárquico (homem)
  - b) Precedente hierárquico (mulher)
  - c) Par
  - d) Subordinado (homem)
  - e) Subordinada (mulher)
- 18) A senhora já sofreu com conversas constrangedoras de cunho íntimo por outros militares (conversas invasivas recorrentes que causam incômodo e descontentamento)?
- a) Sim
  - b) Não

19) Caso a resposta anterior seja sim, as conversas foram realizadas por:

- a) Precedente hierárquico
- b) Par
- c) Subordinado

20) Ainda sobre estas conversas, ocorreram em:

- a) Aquartelamento
- b) Fora do quartel;
- c) Por redes sociais

21) Em caso de ter se sentido incomodada com estas conversas você as levou a conhecimento de seus superiores?

- a) Sim
- b) Não

22) Caso a resposta anterior tenha sido Sim, foi dado algum encaminhamento a questão?

- a) Sim
- b) Não
- c) Desconheço

23) No dia a dia de serviço a senhora sente que sua opinião não é levada em consideração devido ao fato de ser mulher?

- a) Sempre
- b) Às vezes
- c) Uma vez
- d) Nunca

24) É ou já foi gestante?

- a) Sim
- b) Não

25) Caso a resposta anterior tenha sido sim, a senhora já ouviu piadas machistas que a tenham causado incômodo/descontentamento sobre ser gestante:

- a) Sim
- b) Não

26) A Senhora já sofreu alguma situação/fala que considerou machista por parte de outra mulher dentro da corporação?

- a) Sim
- b) Não

27) Caso a resposta anterior tenha sido sim, a mulher era:

- a) Precedente hierárquica
- b) Par
- c) Subordinada

28) A senhora alguma vez já presenciou um militar masculino repreendendo outro/outra militar durante uma atitude/fala machista?

- a) Sim
- b) Não

29) A senhora alguma vez já presenciou uma militar do sexo feminino repreendendo outro/outra militar durante uma atitude/fala machista?

- a) Sim
- b) Não

30) A senhora exerce alguma função de chefia (ex: Chefe de Socorro, mais antiga auxiliar da seção, etc.)?

- a) Sim
- b) Não

31) Caso a resposta anterior tenha sido sim, a senhora já teve dificuldade em ver sua ordem cumprida devido ao fato de ser mulher:

- a) Sempre
- b) Às vezes
- c) Raramente
- d) Nunca

32) Ainda sobre as relações de chefia, a senhora sente que suas ordens são mais contestadas que as desferidas pelos homens?

- a) Sempre
- b) Às vezes
- c) Raramente
- d) Nunca



ESTADO DO PARANÁ  
POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ  
COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS



## Termo de Autorização da Instituição

Eu, Cel. QOBM Gerson Gross, Comandante do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, e responsável por esta Instituição, autorizo a tramitação do estudo "A Inserção de Mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná: avanços e desafios", a ser conduzido pelos pesquisadores 1º Ten. QOBM Marynara da Rocha e Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira, e a coleta de dados após a **prévia aprovação** pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Maringá.

Declaro, ainda, que fui informado pela responsável do estudo sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição, consistente a aplicação de formulário de pesquisa, via *Google Forms*, para coletar, de forma anônima, questões gerais sobre as mulheres da instituição.

Curitiba-PR, 31 de maio de 2021.



Cel. QOBM Gerson Gross,  
Comandante do Corpo de Bombeiros.

**ESTADO DO PARANÁ**  
**POLÍCIA MILITAR**  
**ESTADO-MAIOR**  
**1ª SEÇÃO**

---

**PORTARIA DO COMANDO-GERAL Nº \_\_\_\_, DE \_\_ DE \_\_\_\_ DE 202\_**

Institui as normas gerais para estrutura física em quartéis militares a fim de atender as Policiais e Bombeiros Militares femininas.

O Comandante-Geral da Polícia Militar do Paraná, no uso das atribuições que lhe confere o art. 4º da Lei Estadual nº 16.575, de 28 de setembro de 2010 (Lei de Organização da PMPR), e conforme o disposto na Portaria do Comando Geral nº 551, de 24 de maio de 2021, resolve:

Art. 1º Instituir o conjunto de medidas básicas a serem adotadas por todos os quartéis da Polícia Militar do Paraná e do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, a fim de que estes garantam as condições mínimas de trabalho e segurança para as militares femininas da corporação, buscando também atender as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Polícia Militar do Paraná.

Art. 2º São elementos considerados mínimos e básicos para o serviço digno da mulher nos aquartelamentos:

- I – banheiros de uso exclusivamente feminino;
- II – vestiário de uso exclusivamente feminino;
- III – alojamento com banheiro de uso exclusivamente feminino (em locais onde haja necessidade da mulher pernoitar no quartel);
- IV – local adequado para militares lactantes atenderem a demanda que o

momento exige;

V – disposição física de maneira a dar maior segurança possível durante o uso de banheiros, vestiários e alojamentos pelas militares femininas.

Art. 3º Os alojamentos que servem para pernoite devem preferencialmente possuir banheiro interno a fim de garantir maior segurança e privacidade, sendo que estes banheiros devem possuir preferencialmente:

I – Janelas altas e protegidas;

II – Portas que possibilitem ser trancadas por dentro;

III – Preferencialmente não ser de frente a porta de acesso principal do alojamento.

Art. 4º A estrutura física dos vestiários e alojamentos nos quartéis devem ser construídos ou reformados de forma a possibilitar maior segurança a mulher, possuindo preferencialmente:

I – Janelas altas e protegidas;

II – Sistema de câmeras apontadas para a entrada dos alojamentos/vestiários;

III – Ter possibilidade de ser trancado por dentro pelas usuárias.

Art. 5º Os alojamentos e vestiários devem possuir condições mínimas para a lactante, constituídos por:

I – Possuir uma cadeira e uma mesa pequena para acomodar equipamento a ser utilizado;

II – Condições físicas salubres, de limpeza e organização;

III – Preferencialmente possuir um frigobar ou assemelhado que possibilite a lactante armazenar o leite caso necessite.

Art. 6º Os comandantes de unidades, Diretores e Chefes devem se atentar as medidas previstas nesta Portaria na concepção de estruturas físicas novas e/ou adequar

o quanto antes as estruturas existentes as medidas supracitadas.

Art. 7º Os alojamentos destinados ao uso feminino devem ser empregados permanentemente para este fim, não podendo ser trocado de finalidade, sem a devida substituição, dentro das condições previstas nesta Portaria, independentemente do número de mulheres que trabalham no quartel.

Art. 8º Em hipótese alguma poderá uma instalação militar não possuir as condições mínimas aqui explicitadas sob pena de punição ao Comandante, Chefe ou Diretor.

Art. 9º Caberá a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual fiscalizar os quartéis e instalações militares a fim de garantir pleno cumprimento das determinações exaradas nesta Portaria.

Art. 10º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Coronel QOPM,  
**Comandante-Geral da PMPR.**

**Publicada no Boletim-Geral nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 202\_.**

**ANEXOS**



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
MARINGÁ



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Relações de Gênero no Serviço de Bombeiros Militares no Estado de Paraná: levantamento quanto aos Direitos Humanos e às Políticas Públicas de Igualdade

**Pesquisador:** ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 47662121.3.0000.0104

**Instituição Proponente:** UEM-CCH-DCS - Departamento de Ciências Sociais

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.883.093

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de análise de resposta as pendências apontadas no parecer de pendência nº 4.826.918, emitido pelo COPEP em 05/07/2021 na pesquisa proposta pelo pesquisador ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA, vinculado ao Pós- Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais - DCS da Universidade Estadual de Maringá, enquanto orientador de mestrado de Marynara da Rocha.

#### Objetivo da Pesquisa:

**Objetivo Primário:** Evidenciar a dificuldade do ingresso das mulheres no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, bem como os desafios enfrentados diariamente por elas no exercício de suas funções. **Objetivo Secundário:** Trazer alguma colaboração para as mulheres que atuam no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, seja através de uma proposta de legislação seja através da entrega de um diagnóstico dos pontos a melhorar para futura inserção no plano estratégico da corporação.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

**Riscos:** Esta pesquisa apresenta riscos não superiores aqueles que os participantes estarão sujeitos na sua atividade cotidiana. São em sua maioria perguntas objetivas, todavia podem causar um certo desconforto emocional em função rememorarem situação desagradáveis, mas será possível a

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM-PPG, sala 4  
**Bairro:** Jardim Universitário **CEP:** 87.020-900  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3011-4597 **Fax:** (44)3011-4444 **E-mail:** copep@uem.br



Continuação do Parecer: 4.883.093

participante interromper a pesquisa ou deixar de responder a questão.

**Benefícios:** Os benefícios pensados dessa pesquisa são diversos, como: apresentação á corporação de um diagnóstico das condições de trabalho das mulheres no quartel, que possibilita a criação de melhorias principalmente em infraestrutura física; transmissão de um sentimento de segurança e conforto as mulheres por saberem que sua opinião é levada em conta no tratamento de desiguais com desigualdade; mapeamento dos principais problemas enfrentados pelas mulheres em seu dia a dia com a possibilidade posterior de se melhorar tais problemas; proposta de legislação interna que garanta melhoras de condições de trabalho do efetivo feminino estudado; dentre outros que aparecerão no curso da pesquisa.

Considera-se que os possíveis riscos a que estarão sujeitos os participantes da pesquisa serão suplantados pelos benefícios apontados.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de pesquisa exploratória, uma vez que descreverá as características da população feminina do Corpo de Bombeiros do estado do Paraná e se utilizará da técnica padronizada de coleta de dados do tipo questionário. Quanto aos procedimentos técnicos utilizados a pesquisa será bibliográfica em sua fundamentação teórica, pesquisa documental no que tange aos dados explorados da instituição escolhida, o Corpo de Bombeiros Militar do Paraná e também pesquisa de levantamento e pesquisa de campo no que tange grupo específico estudado, as mulheres. A pesquisa buscará evidenciar como se deu o ingresso dessas mulheres bem como os mais diversos desafios enfrentados em seus dia-a-dia e através do questionário temos a busca por dar voz as mulheres e identificar quais os aspectos que mais têm atrapalhado o desempenho de suas tarefas a luz das questões de gênero. Os dados serão analisados depois de extraídos da plataforma Google Forms. Destes dados serão extraídos tabelas e gráficos com os pontos definidos para exposição da realidade enfrentada pelo grupo de controle estudado. A própria plataforma fornecerá a apresentação de dados após a aplicação dos questionários e será explorada essa versão oferecida a fim de facilitar o estudo e compreensão dos dados. A pesquisa envolverá 207 participantes.

Pendências apontadas no parecer de pendência nº 4.826.918, emitido pelo COPEP em 05/07/2021:

Pendência 1: ajustar o cronograma, pois de acordo com dados fornecidos, as entrevistas teriam início antes da aprovação do protocolo por este Comitê (26/06/2021). RESPOSTA: O presente

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM-PPG, sala 4  
**Bairro:** Jardim Universitário **CEP:** 87.020-900  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3011-4597 **Fax:** (44)3011-4444 **E-mail:** copep@uem.br



Continuação do Parecer: 4.883.093

cronograma foi ajustado, com a correção das datas. Análise: pendência atendida.

Pendência 2: Os riscos foram adicionados ao TCLE, no entanto os benefícios da pesquisa também devem aparecer. Além disso, obedecer o preconizado no item IV.5.d da Res. 466/2012-CNS. "(...) devendo as páginas de assinaturas estar na mesma folha" e/ou que as páginas devem ser numeradas de forma subsequente (exemplo: 1 de 3; 2 de 3,...). Resposta: O TCLE foi corrigido, para incluir a descrição dos benefícios da pesquisa, bem como sua formatação foi corrigida para uma página. Análise: pendência atendida.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresenta folha de rosto datada, assinada e devidamente preenchida pelo pesquisador responsável e pela Diretora do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Maringá. Apresenta cronograma de execução compatível com a realização do projeto de pesquisa. O orçamento estará a cargo dos pesquisadores e ele se apresenta detalhado. Apresenta autorização do Comandante do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná Coronel Gerson Gross. O TCLE se apresenta em forma de convite, tem linguagem clara, simples, adequada e acessível aos participantes, esclarece ainda sobre como se dará a pesquisa e explica a forma de participação. Apresenta os objetivos que movem a pesquisa. Apresenta formas de comunicação com os pesquisadores e informações de com que entrar em contato no caso de dúvidas. Explica que o participante pode, a qualquer hora, desistir da participação sem qualquer prejuízo ou custo, esclarece que a pesquisa é sigilosa, garante o anonimato e a confidencialidade do participante.

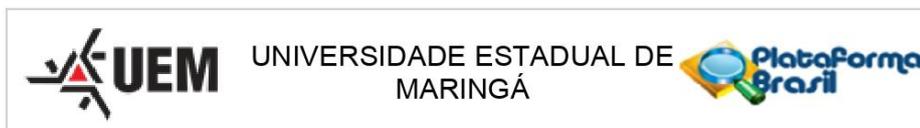
Recomenda-se adicionar no TCLE parágrafo onde os participantes de pesquisa devem assinar e datar o documento.

Devido ao fato da coleta de dados ser realizada de forma remota RECOMENDA\_SE caso o TCLE seja enviado por e-mail ao participante no formato de arquivo:

– enviar o mesmo, rubricado pelo pesquisador responsável, ou pela (s) pessoa (s) por ele delegada (s), em todas as suas páginas e assinado ao seu término, as páginas de assinaturas devem estar na mesma folha ou em folhas subsequentemente numeradas.

- enfatizar a importância do participante de pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico quando a coleta de dados ocorrer em ambiente virtual (com uso de programas para coleta ou registro de dados, e-mail, entre outros), na modalidade de consentimento (Registro ou TCLE). Os documentos em formato eletrônico relacionados à obtenção do consentimento devem apresentar todas as informações necessárias para o adequado esclarecimento do participante.

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM-PPG, sala 4  
**Bairro:** Jardim Universitário **CEP:** 87.020-900  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3011-4597 **Fax:** (44)3011-4444 **E-mail:** copep@uem.br



Continuação do Parecer: 4.883.093

- destacar, além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, aqueles riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, devem ser informadas as limitações dos pesquisadores para assegurar total condencialidade e potencial risco de sua violação.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

De acordo com a análise realizada e as informações constantes nos arquivos anexados, baseado na legislação vigente, esse Comitê Permanente de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos se manifesta pela APROVAÇÃO do projeto de pesquisa em tela. Alerta-se a respeito da necessidade de apresentação de relatório final no prazo de 30 dias após o término do projeto.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1698527.pdf	07/07/2021 16:53:38		Aceito
Outros	instrumentopesq2.pdf	07/07/2021 16:53:27	ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA	Aceito
Outros	carta_resposta2.pdf	07/07/2021 16:51:22	ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle2.pdf	07/07/2021 16:50:43	ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	04/06/2021 14:23:38	ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA	Aceito
Outros	TermodeAutorizacao.pdf	02/06/2021 14:59:16	ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.pdf	03/03/2021 09:16:26	ANTONIO RAFAEL MARCHEZAN FERREIRA	Aceito

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM-PPG, sala 4  
**Bairro:** Jardim Universitário **CEP:** 87.020-900  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3011-4597 **Fax:** (44)3011-4444 **E-mail:** copep@uem.br



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
MARINGÁ



Continuação do Parecer: 4.883.093

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

MARINGÁ, 04 de Agosto de 2021

---

**Assinado por:**

**Tania Regina dos Santos Soares  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM-PPG, sala 4  
**Bairro:** Jardim Universitário **CEP:** 87.020-900  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3011-4597 **Fax:** (44)3011-4444 **E-mail:** copep@uem.br